

Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale

Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76

a cura di
Michele Tiraboschi

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 10

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Roberta Caragnano

Lilli Casano

Maria Giovannone

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

Emmanuele Massagli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Silvia Spattini

Davide Venturi

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Gabriele Gamberini

Andrea Gatti Casati

Francesca Fazio

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Martina Ori

Giada Salta

Francesca Sperotti

Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale

Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76

a cura di
Michele Tiraboschi

INDICE

Michele Tiraboschi, <i>L'emergenza lavoro e la retorica degli annunci</i>	XIII
---	------

Parte I

DAGLI ANNUNCI ALLA PROPOSTA: UNA PRIMA VALUTAZIONE D'INSIEME DEL DECRETO

Michele Tiraboschi, <i>Un piano per il lavoro senza visione e senza un progetto</i>	3
Alessandra Sartore, <i>Occupazione giovanile: le conclusioni del Consiglio europeo di fine giugno</i>	9
Paolo Tomassetti, <i>I contenuti della riforma in sintesi</i>	13
Valentina Picarelli, Michele Tiraboschi, Giulia Tolve, <i>Valutazione sintetica del decreto legge n. 76/2013</i>	26
Maria Carmela Amorigi, <i>Rinvii alle Regioni</i>	46
Maria Carmela Amorigi, Nicola D'Erario, Michele Tiraboschi, <i>Tempi di entrata in vigore delle misure</i>	50
Roberta Monte, Filippo Pignatti Morano e Giovanni Luigi Salsi, <i>Le parole della riforma</i>	60
Pietro Manzella, Martina Ori, Silvia Zironi, <i>English Glossary of the "Labour Package" (Decree-Law No. 76/2013)</i>	64
Maria Alejandra Chacon Ospina, Lavinia Serrani, Francesca Sperotti, <i>Glosario de la Reforma laboral</i>	68

Parte II

INCENTIVI ALLA OCCUPAZIONE E AMMORTIZZATORI SOCIALI

Nicola D'Erario, <i>Il quadro dei nuovi incentivi a sostegno della occupazione</i>	75
Nicola D'Erario, Alessandra Innessi, <i>Il quadro degli incentivi economici e normativi dalla legge n. 92/2012 al decreto legge n. 76/2013</i>	84
Luca Apollonio, Nicola D'Erario, Valentina Sorci, <i>Copertura finanziaria</i>	94
Luca Apollonio, Nicola D'Erario, <i>Norme premiali e incentivi fiscali e normativi nel Pacchetto Lavoro</i>	97

Alessandra Sartore, <i>Aiuti di Stato e Regolamento (CE) 800/2008</i>	105
Flavio Busi, <i>Gli incentivi previsti per favorire l'assunzione di alcuni soggetti in condizioni di svantaggio secondo il D.M. 20 marzo 2013</i>	109
Daniele Alborghetti, <i>Un primo (piccolo) passo verso il lavoro come alternativa al carcere</i>	113
Silvia Spattini, <i>Banche dati delle politiche attive e passive</i>	120
Isabella Oddo, Licya Vari, <i>Verso un sistema informatico del lavoro integrato</i>	127
Francesco Catalfamo, Andrea Gatti Casati, <i>Scheda su Clic Lavoro</i>	132
Silvia Spattini, <i>Fondi di solidarietà: nuovi termini di costituzione</i>	138
Andrea Chiriatti, Andrea Stoccoro, <i>Nuovi termini per la costituzione dei fondi di solidarietà</i>	143
Silvia Spattini, <i>Ripristino della norma sulla conservazione dello stato di disoccupazione</i>	148
Angelo Santamaria, <i>Come cambia lo stato di disoccupazione</i>	151

Parte III

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Marina Zanga, <i>Le posizioni delle parti sociali sul Pacchetto Lavoro. Ok con cautela dai sindacati, critiche le sigle datoriali. Per tutti occorre andare oltre</i>	155
Angela D'Elia, <i>Rinvii alla contrattazione collettiva nel D.L. n. 76/2013</i>	160
Angela D'Elia, <i>Rinvii alla contrattazione collettiva nel D.L. n. 76/2013 (scheda)</i>	163
Lavinia Serrani, <i>L'obbligo di trasparenza nella contrattazione collettiva di prossimità</i>	169

Parte IV

FLESSIBILITÀ IN ENTRATA, ESTERNALIZZAZIONI, LICENZIAMENTI

Davide Costa, Maria Giovannone, <i>Il lavoro a termine riformato</i>	175
Rosario Cancro, Davide Costa, <i>Lavoro a termine</i>	187
Giulia Rosolen, <i>La somministrazione di lavoro alla prova del Decreto: la progettualità che manca</i>	194
Annalisa Difronzo, <i>Ricollocazione dei lavoratori somministrati percettori di ammortizzatori sociali in deroga</i>	200
Cecilia Porro, <i>Ulteriori interventi sulla somministrazione di lavoro</i>	202
Cecilia Porro, <i>Il contributo della somministrazione per il rilancio dell'occupazione giovanile</i>	205

Sabrina Chiarelli <i>Intervento sulla parità di trattamento in materia di somministrazione: una precisazione davvero necessaria?</i>	208
Roberta Scolastici, <i>L’Odissea del lavoro a chiamata</i>	211
Valeria Filippo, Roberta Scolastici, <i>L’Odissea del lavoro a chiamata (scheda)</i>	215
Gabriele Bubola, <i>Il lavoro parasubordinato nel Pacchetto Lavoro</i>	219
Valeria Filippo, <i>Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto</i>	229
Davide Venturi, <i>Lavoro accessorio: le novità sui buoni lavoro</i>	235
Carmine Santoro, <i>Le novità in tema di lavoro accessorio</i>	240
Gabriele Gamberini, <i>Responsabilità solidale negli appalti: va’ dove ti porta il Ministero</i>	242
Gabriele Gamberini, Alberto Sasco, <i>Responsabilità solidale negli appalti</i>	250
Maria Tuttobene, <i>Licenziamenti per motivo oggettivo: fugati alcuni dubbi interpretativi, ma resa più gravosa la procedura di conciliazione preventiva</i>	254
Carmine Santoro, <i>Licenziamenti: riforma tentativo obbligatorio di conciliazione</i>	261

Parte V

IL PIANO STRAORDINARIO PER IL MEZZOGIORNO

Roberta Caragnano, <i>Mezzogiorno: al via un nuovo piano di incentivi pubblici senza un progetto e senza imprese</i>	267
Immacolata Di Stani, <i>Gli aiuti alle Regioni del Mezzogiorno</i>	274
Silvia Spattini, <i>La Carta per l’inclusione sociale nel Mezzogiorno</i>	279
Daniele Alborghetti, <i>Carta per l’inclusione</i>	284

Parte VI

VERSO L’ATTUAZIONE DELLA YOUTH GUARANTEE

Giulia Rosolen, Michele Tiraboschi, <i>Le prime misure per l’attuazione della “garanzia per i giovani”</i>	291
Giulia Rosolen, <i>Le misure per l’implementazione in Italia della Youth Guarantee</i>	306
Concepita Chionna, <i>I servizi per l’impiego</i>	313
Giulia Rosolen, Gaia Gioli, <i>Iconografica</i>	316
Nicola D’Erario, Isabella Oddo, <i>La disoccupazione giovanile: dal rapporto ILO alla situazione del Paese Italia passando per l’area UE</i>	317
Umberto Buratti, <i>Una garanzia per i giovani? C’è già! Basta ricordarselo</i>	324

Parte VII

SCUOLA, UNIVERSITÀ, APPRENDISTATO E TIROCINI

Emmanuele Massagli, <i>Alternanza scuola lavoro: un errore di mira</i>	333
Emmanuele Massagli, <i>Università: lo strano caso dell'alternanza studio lavoro</i>	338
Alfonso Balsamo, Gaia Gioli, Francesco Emmanuele Magni, <i>Disposizioni in materia di istruzione, formazione e università</i>	342
Michele Tiraboschi, <i>Apprendistato, un rilancio di facciata</i>	348
Umberto Buratti, Michele Tiraboschi, <i>Apprendistato: un ponte traballante tra primo e secondo livello</i>	353
Lidia Petruzzo, Lilli Casano, <i>Apprendistato professionalizzante tra false semplificazioni e ripetizioni</i>	357
Francesca Fazio, Michele Tiraboschi <i>Tirocini, un intervento contraddittorio</i>	361
Francesca Fazio, Michele Tiraboschi <i>Tirocini, un intervento contraddittorio (schede)</i>	368

Parte VIII

MISURE PREVIDENZIALI E COESIONE SOCIALE

Michele Squeglia, Luisa Tadini, <i>Previdenza, un intervento di dettaglio privo di una visione di sistema</i>	375
Michele Squeglia, Luisa Tadini, <i>Previdenza, un intervento di dettaglio privo di una visione di sistema (schede)</i>	382
Anna Rita Caruso, <i>L'assunzione dei lavoratori extracomunitari: alcune precisazioni sul tema dell'emersione</i>	387

Parte IX

ATTIVITÀ ISPETTIVE, SICUREZZA SUL LAVORO, LAVORO AGRICOLO

Antonio Valenti, <i>Novità introdotte dal decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 in materia di salute e sicurezza sul lavoro</i>	393
Giovanna Carosielli, Davide Venturi, <i>Vigilanza sul lavoro: quali novità?</i>	399
Carmine Santoro, <i>Le norme in materia di vigilanza</i>	405
Annalisa Difronzo, <i>Gli interventi straordinari che avrebbero coinvolto le Agenzie per il lavoro</i>	409

Anna Rita Caruso, *Ulteriori disposizioni in materia di occupazione. Imprese agricole*..... 415

Parte X

**LAVORO PUBBLICO E PIANO STRORDINARIO EXPO 2015:
CRONACA DI UNA RIFORMA MANCATA**

Giulia Tolve, Valentina Picarelli, *Valutazione sintetica delle parti stralciate al d.l. n. 76/2013*..... 423

Flavia Pasquini, *I “temporary shop” della certificazione per l’Expo 2015 servono davvero?*..... 431

Valeria Filippo, Flavia Pasquini, *La certificazione dei contratti collegati all’Expo 2015 di Milano operanti non oltre il 30 giugno 2016* 436

Umberto Buratti, *Lavoro pubblico, cronaca di una (nuova) riforma per ora solo annunciata*..... 440

Alfonso Balsamo, Gaia Gioli, Francesco Emmanuele Magni, *Misure stralciate in materia di istruzione, formazione, università*..... 449

APPENDICE

Sezione I

DOCUMENTAZIONE NORMATIVA

Relazione tecnica, *Decreto-legge recante primi interventi urgenti per la promozione dell’occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti*

Testo U.L., bozza provvisoria ed iniziale aggiornata alle ore 22 del 25 giugno 2013, *Decreto legge recante interventi urgenti per la promozione dell’occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA)*

Sezione II

COME CAMBIANO LE LEGGI DEL LAVORO

Testo corretto/integrato del 276/2003 e della 92/2012 (a cura di Alessio Fionda, Daniela Del Duca, Rosita Zucaro, Alessandra Innesti)

Sezione III
LA RIFORMA NEL CONTESTO INTERNAZIONALE

European Council, Brussels, 28 June 2013

Regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008

PROIEZIONE INFORMATICA

(www.adapt.it)

Decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti, in GU, Serie generale n. 150

CAPIRE LA RIFORMA: PERCORSI DI LETTURA

Roberta Caragnano e Giada Salta (a cura di), **Lavoro: un anno di legge Fornero**, *Boll. speciale ADAPT*, 2013, n. 19

Giulia Rosolen e Gaia Gioli (a cura di), **Giovani e lavoro: luci e ombre del piano Youth Guarantee con riferimento all'Italia**, *Boll. speciale ADAPT*, 2013, n. 16

Michele Squeglia (a cura di), **La "staffetta intergenerazionale" tra discutibili modelli e dubbie prospettive**, *Boll. speciale ADAPT*, 2013, n. 14

Emmanuele Massagli e Silvia Spattini (a cura di), **La somministrazione di lavoro alla prova del CCNL**, *Boll. speciale ADAPT*, 2013, n. 11

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro (ADAPT e CQIA), (a cura di), **Elezioni 2013: confronto tra le agende su lavoro, scuola e università**, *Boll. speciale ADAPT*, 2013, n. 7

Emmanuele Massagli (a cura di), **Alternanza scuola lavoro: la via italiana all'apprendistato tedesco**, *Boll. speciale ADAPT*, 2013, n. 6

Lilli Viviana Casano e Lidia Petruzzo (a cura di), **Validazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze, tra opportunità e impedimenti**, *Boll. speciale ADAPT*, 2013, n. 5

Silvia Spattini (a cura di), ***Ammortizzatori sociali a rischio: la riforma non decolla***, *Boll. speciale ADAPT*, 2013, n. 3

Roberta Caragnano e Rosita Zucaro (a cura di), ***I licenziamenti dopo la legge n. 92/2012***, *Boll. speciale ADAPT*, 2013, n. 2

Serena Facello e Francesca Fazio (a cura di), ***Verso linee-guida condivise per i tirocini?***, *Boll. speciale ADAPT*, 2013, n. 1

Silvia Spattini (a cura di), ***Ammortizzatori sociali: il nuovo assetto***, *Boll. speciale ADAPT*, 2012, n. 24

Daniele Alborghetti e Marina Zanga (a cura di), ***Il lavoro in carcere tra crisi e prospettive. L'esperienza di Bollate***, *Boll. speciale ADAPT*, 2012, n. 19

Umberto Buratti e Giada Salta (a cura di), in collaborazione con Confindustria Education e Fareapprendistato.it, ***Le opportunità dell'apprendistato di alta formazione***, *Boll. speciale ADAPT*, 2012, n. 18

Pierluigi Rausei e Michele Tiraboschi (a cura di), ***Lavoro: una riforma a metà del guado***, *Boll. speciale ADAPT*, 2012, n. 12

Mafalda D'Onofrio e Manuel Marocco (a cura di), ***La collaborazione pubblico-privato nei servizi per l'impiego: gli accreditamenti regionali***, *Boll. speciale ADAPT*, 2012, n. 10

Emmanuele Massagli e Claudio Cortesi (a cura di), ***Lavoro: una riforma che guarda al passato***, *Boll. speciale ADAPT*, 2012, n. 9

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

1. Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi (eds.), **Lavoro: una riforma a metà del guado**, 2012
2. Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi (eds.), **Lavoro: una riforma sbagliata**, 2012
3. Michele Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2012
4. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2012**, 2012
5. Buratti, Catalfamo, Correale, Cortesi, Covini, De Virgilio, Di Stani, Fionda, Innessi, Magni, Mariani, Marrazzo, Massagli, Mazzini, Milito, Morello, Neri, Oddo, Ori, Perletti, Petruzzo, Pignatti Morano, Salta, Seghezzi, Simoncini, Tolve, Tomassetti, Valcavi, Vari, Zucaro, **I programmi alla prova**, 2013
6. Umberto Buratti, Lilli Casano, Lidia Petruzzo, **Certificazione delle competenze**, 2013
7. Lilli Casano (a cura di), **La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?**, 2013
8. Francesca Fazio, Emmanuele Massagli, Michele Tiraboschi, **Indice IPCA e contrattazione collettiva**, 2013
9. Gaetano Zilio Grandi, Mauro Sferrazza, **In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine**, 2013

L'emergenza lavoro e la retorica degli annunci

di Michele Tiraboschi

Il varo del pacchetto di misure sulla occupazione si è chiuso con una roboante sequela di annunci su come cambierà, già da domani, il mercato del lavoro Italiano. "Ora le imprese non hanno più alibi per non assumere", ha affermato da Bruxelles Enrico Letta, annunciando l'imminente arrivo dall'Europa di 1,5 miliardi di euro per il lavoro. Non siamo certo alla "paccata di miliardi" con cui è diventata famosa Elsa Fornero, nel tentativo di promuovere un accordo tra le parti sociali sulla sua ipotesi di riforma del lavoro, ma nella sostanza poco cambia. "Con il varo del decreto saranno 200mila i posti di lavoro creati, pari a due punti percentuali in meno di disoccupazione", gli ha fatto eco da Roma il Ministro del lavoro Giovannini, uno che di numeri se ne intende avendo diretto per anni l'istituto nazionale di statistica.

Così, mentre operatori ed esperti attendevano con ansia la divulgazione del decreto, con uno stillicidio di frammentarie e confuse anticipazioni di stralci del provvedimento che, a detta dello stesso Presidente del Consiglio, hanno rischiato di "mandare in vacca" la corretta comunicazione delle novità della riforma, è continuata la strategia degli annunci del Governo, che sul lavoro, invece di occuparsi di come rendere effettivamente operativa una normativa che necessita di decine di provvedimenti attuativi, ora già parla di una imminente "fase due". Né più né meno di quanto accaduto dallo scorso 24 aprile. E cioè dal giorno in cui, nell'accettare con riserva l'incarico di guidare il Governo, Enrico Letta aveva messo al centro della sua agenda il lavoro e l'occupazione giovanile in particolare, indicata come la vera priorità sui cui convergere

sforzi, risorse ed energie. Una strategia che non poco ha irritato le parti sociali e segnalatamente il sindacato che ha reagito da par suo. In un primo tempo con **una pungente lettera pubblicata sul Corriere della Sera** in cui Susanna Camusso invitava il Ministro Giovannini a parlare di meno e fare più concertazione. Successivamente il 22 giugno con la **manifestazione unitaria di Roma di Cgil, Cisl, Uil sul lavoro, con cui si invitava il Governo a passare dalle parole ai fatti.**

Non è dunque fuori luogo leggere la nuova riforma non solo con gli occhi severi del giurista e dell'economista. L'uno intento a cogliere quelle corpose semplificazioni normative, annunciate dal Ministro del lavoro nell'ambito del cosiddetto piano Expo 2015, e che tuttavia, pur presenti nella bozza di decreto entrato in Consiglio dei Ministri, sono poi state stralciate al pari del corposo schema di intervento sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni. L'altro pronto a far di conto per dimostrare, dati alla mano (vedi per esempio Tito Boeri su **Lavoce.info**), che i posti di lavoro potenziali, stante i massimali di spesa e la spalmatura negli anni delle risorse, saranno decisamente molti meno di quelli annunciati dal Ministro. Poco meno di 30mila per anno e, prevalentemente, in relazione ad assunzioni già decise dalle imprese.

Forse ancor più interessante, in una materia delicata come quella del lavoro, che vive anche di attese e stati d'animo collettivi, è oggi una lettura della riforma con gli occhi di chi si occupa di comunicazione. E non tanto per segnalare alcuni clamorosi errori da parte dell'ufficio stampa di Palazzo Chigi che, nell'occultare la bozza del decreto, ha consentito un rapido susseguirsi sulla rete internet di messaggi demolitori del provvedimento appena approvato semplicemente a causa di alcuni equivoci contenuti nei comunicati stampa e nelle prime agenzie. Su tutti la convinzione, ancora oggi difficile da smontare tra i non addetti ai lavori, che il Governo, indubbiamente condizionato dalle stringenti normative comunitarie in materia di aiuti alla occupazione, abbia fissato troppi sbarramenti per l'accesso agli incentivi finendo così per sussidiare unicamente le assunzioni di giovani con la licenza media o con familiari a carico.

Ancor più eclatante, a ben vedere, è lo scarto tra i molti annunci sulle misure che sarebbero state di lì a poco introdotte e quello che poi è

realmente confluito nel decreto. A lungo si è parlato di staffetta generazionale e di youth *guarantee*, di reddito di cittadinanza e salario minimo garantito, di rilancio dell'apprendistato e ripristino, quantomeno in via sperimentale, nell'ambito del piano Expo 2015, delle flessibilità negate dalla legge Fornero. Eppure quasi nulla di questo si trova nel provvedimento varato dal Consiglio dei Ministri di mercoledì 26 giugno. Al punto da indurre più di un osservatore a concludere che, ancora una volta nel nostro Paese, la montagna ha partorito un topolino.

Ora, è indubbiamente vero che la crisi che stiamo attraversando è di eccezionale intensità e che la difficoltà di trovare risposte adeguate trova la sua spiegazione in errori del passato che vanno ben al di là delle incessanti turbolenze dei mercati finanziari. Giusto dunque che il Governo si arrovelli con rinnovato slancio progettuale per trovare nuove soluzioni a problemi che ci trasciniamo da anni. E bene anche le prime misure adottate che, pur nella oggettiva penuria di risorse, sono comunque qualcosa di positivo in un contesto occupazionale che, specie per i giovani, pare senza speranza.

Su temi sensibili e delicati come quelli del lavoro occorre però evitare facili promesse e false illusioni perché la vera svolta non potrà che dipendere da un rinnovato clima di fiducia da parte delle imprese che ancora stenta a emergere. E la fiducia, si sa, si conquista con i fatti e non con gli annunci anche perché, in questa fase dell'economia, le imprese non hanno tanto alibi per non assumere, quanto un problema più basilare che, molto semplicemente, è quello di sopravvivere.

Parte I

**DAGLI ANNUNCI ALLA PROPOSTA:
UNA PRIMA VALUTAZIONE D'INSIEME
DEL DECRETO**

Un piano per il lavoro senza visione e senza un progetto

di Michele Tiraboschi

Un piano per il lavoro senza visione del futuro e senza una chiara progettualità. Così ci sentiamo di valutare il decreto legge n. 76/2013 a seguito di una scrupolosa e serrata analisi tecnica delle singole norme di dettaglio e dell'intero impianto del provvedimento, che ha coinvolto una cinquantina di ricercatori e dottorandi della Scuola di alta formazione di ADAPT, consentendoci di realizzare in tempo reale un approfondito studio di prima interpretazione del provvedimento di oltre 500 pagine. Non è, dunque, il nostro un giudizio improvvisato o a caldo analogo a quelli, prevalentemente demolitori e negativi, apparsi in rete, a seguito della approvazione del decreto, sulla base di semplici annunci e comunicati stampa del Governo o di inaffidabili e parziali bozze di articolato normativo apparse nei giorni precedenti al Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2013. E neppure è un giudizio di parte, di chi è coinvolto nella "contesa" e dunque è guidato dalla prudenza, talvolta un vero e proprio esercizio di tatticismo ed equilibrismo, come è stato per molti dei commenti "politicamente corretti" apparsi, per ragioni di buon vicinato e di tranquillo rapporto con il Governo, sui quotidiani e sulla stampa specializzata.

Indubbiamente è ancora presto per un giudizio definitivo di un testo normativo che, nel corso dell'iter di conversione in legge, è destinato certamente a cambiare. Tuttavia, esperienze del recente passato ci inducono a ritenere che, al di là di interventi di dettaglio, più o meno corposi, poco o nulla cambierà nell'impianto complessivo di un

pacchetto di misure sul lavoro che nascono senza una precisa anima e, conseguentemente, senza una visione e progettualità.

Un siffatto giudizio è quanto mai pertinente per la parte del provvedimento che corregge, almeno parzialmente e secondo la logica del cacciavite, alcuni vistosi difetti della legge Fornero approvata dal Parlamento esattamente un anno fa. Lo sa bene il Ministro Giovannini che in una prolusione bolognese dello scorso novembre dall'emblematico titolo **Conoscere per decidere** (leggila in **Boll. ADAPT, 2013, n. 18**), citava un lungo e impareggiabile passo delle celebri "Prediche inutili" di Luigi Einaudi che, seppure del lontano 1955, sembrano scritte, riga dopo riga, per la legge Fornero: "non ci si decide per ostentazione velleitaria infeconda, alla deliberazione immatura nulla segue. Si è fatto il conto delle leggi rimaste lettera vana, perché al primo tentare di attuarle sorgono difficoltà che si dovevano prevedere, che erano state previste, ma le critiche erano state tenute in non cale, quasi i contraddittori parlassero per partito preso? Le leggi frettolose partoriscono nuove leggi intese ad emendare, a perfezionare; ma le nuove, essendo dettate dall'urgenza di rimediare a difetti propri di quelle male studiate, sono inapplicabili, se non a costo di sotterfugi, e fa d'uopo perfezionarle ancora, sicché ben presto il tutto diventa un groviglio inestricabile, da cui nessuno cava più i piedi; e si è costretti a scegliere la via di minor resistenza, che è di non far niente e frattanto tenere adunanze e scrivere rapporti e tirare stipendi in uffici occupatissimi a pestar l'acqua nel mortaio delle riforme urgenti".

Le critiche al provvedimento che si trovano in questo *instant book* di **ADAPT University Press**, come del resto le critiche inascoltate che abbiamo fatto lo scorso anno alla legge Fornero¹ hanno dunque semplicemente questa funzione. Nessun partito preso, ma semplicemente un pungolo al Governo a fare meglio e di più abbandonando schemi regolatori del passato che impediscono di affrontare per il verso giusto, e con lo sguardo rivolto al futuro, il grave problema della occupazione, soprattutto giovanile, e del Mezzogiorno. È sufficiente confrontare le

¹ Cfr. P. Rausei e M. Tiraboschi, *Lavoro: una riforma a metà del guado*, ADAPT University Press, 2012, n. 1; P. Rausei e M. Tiraboschi, *Lavoro: una riforma sbagliata*, ADAPT University Press, 2012, n. 2; R. Caragnano, G. Salta, *Lavoro: un anno di legge Fornero*, *Boll. speciale ADAPT*, 2013, n. 19.

timide aperture alla flessibilità in entrata, ancora condizionate dal nodo irrisolto dell'articolo 18². e dalle timorose aperture verso il contratto a termine, con le misure in materia di tirocini di inserimento per rendersi conto della scarsa visione e lungimiranza del provvedimento che circonda di paletti l'intervento sul mercato istituzionale del lavoro aprendo poi a un dilagare di prestazioni di lavoro senza contratto e senza tutele, ma pur sempre gratificate dall'inutile concessione del "congruo compenso" per lo stagista che dai tirocini e dall'alternanza dovrebbe trarre alimento per acquisire le competenze richieste dal mercato del lavoro e non qualche spicciolo in attesa di un contratto stabile di lavoro che, tra uno stage e l'altro, mai gli verrà proposto.

Lo stesso vale per le misure di incentivazione economica alla assunzione dei giovani al di sotto dei 29 anni che risultano prive di qualunque raccordo con il tanto pubblicizzato piano europeo della Youth Guarantee, a cui il provvedimento dedica poche parole per il varo di una ennesima cabina di regia, utile certo per gli adempimenti richiesti dalle autorità europee per la concessione dei relativi finanziamenti, ma a conferma di un intervento di dettaglio e per comparti stagni che pare privo di una visione d'insieme. Questo è quanto emerge del resto dalla analisi dei provvedimenti su previdenza (che ancora una volta rinviano il nodo del raccordo tra le due riforme Fornero), su istruzione, formazione e università e soprattutto dalle misure in tema di apprendistato che ci consegnano una visione modesta e di matrice puramente contrattuale di quello che, pure dovrebbe essere, il canale prevalente di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro secondo il celebrato modello tedesco. Di sistema duale e alternanza vera e propria non c'è tuttavia traccia nel provvedimento e le poche misure sull'apprendistato di mestiere toccano aspetti di dettaglio che, nella loro modestia e dubbia utilità, dimostrano come il nostro Governo sia ben lontano dal capire cosa davvero serva per costruire quel sistema dell'apprendistato che ancora manca e che priva le parti individuali del contratto, di quel necessario contesto progettuale e di raccordo con i sistemi educativo e formativo. Contesto utile a far sì che

² Cfr. F. Carinci, *Ripensando il "nuovo" articolo 18 dello Statuto dei lavoratori*, in DRI, 2013, n. 2; M. Ferraresi, *L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori dopo la Riforma Fornero: bilancio delle prime applicazioni in giurisprudenza*, in DRI, 2013, n. 2. Entrambi i saggi sono consultabili in *Lavoro: un anno di legge Fornero*, Boll. speciale ADAPT, 2013, n. 19.

L'apprendistato non sia un semplice contratto di lavoro flessibile e a basso costo, quanto un percorso strutturato di apprendimento e maturazione di competenze utile per soddisfare i fabbisogni professionali e di competenze espresse dal sistema produttivo e, conseguentemente, utile per gli stessi giovani in termini di reali prospettive occupazionali incentrate sulla loro occupabilità. L'apertura sul contratto a termine di tipo soggettivo, il piano straordinario per i tirocini a 300 euro e gli incentivi economici a sostegno della assunzione di giovani con contratti stabili rischiano così di cannibalizzare e marginalizzare l'apprendistato impedendone un rilancio atteso da anni.

Che lo sguardo del Legislatore e degli estensori materiali del provvedimento sia rivolto al passato è poi dimostrato da numerosi passaggi tecnici del provvedimento. Nessuno si attendeva certamente il varo del nuovo "Statuto dei lavori", pure atteso da dieci anni, e, con esso, l'avvio del necessario superamento, in funzione dei cambiamenti in atto nei processi produttivi, di un quadro regolatorio industrialista ancora incentrato sulla nozione di subordinazione giuridica. È però una vera sorpresa il ritorno a una legge datata come la Treu del 1997, ripescata a sorpresa non solo per completare il quadro normativo dei tirocini, in palese contraddizione con le innovative misure della legge Fornero e le conseguenti linee-guida Stato Regioni dello scorso gennaio, ma passo dopo passo anche nella inopportuna assimilazione tra lavoro tramite agenzie e contratto a termine e nella definizione degli interventi a favore dei giovani inattivi del Mezzogiorno. Rispetto all'impianto della legge Treu sono solo mancate le misure, pure annunciate, sulla staffetta intergenerazionale, ma nulla esclude che vengano ora riproposte nell'ambito della già annunciata fase 2.

Una fase 2 anticipata dal Presidente del Consiglio e Ministero del lavoro quando, a ben vedere e come dimostrato nei contributi che seguono, solo il 20 per cento delle misure contenute nel decreto è immediatamente operativo. Il che è davvero paradossale per un intervento straordinario adottato con la forma del decreto legge. Più che persistere nella deleteria strategia degli annunci, che spiazzano operatori e imprese bloccando di fatto le assunzioni, ben farebbe il Governo a occuparsi di come rendere immediatamente operative le disposizioni contenute nel decreto. L'esperienza recente della legge Fornero non lascia presagire invero nulla di buono con provvedimenti di incentivazione resi operanti, nei passaggi ministeriali e nella ricerca delle relative coperture, con mesi di ritardo. Si

pensi, tanto per toccare un tema centrale quale è quello del (mancato) raccordo tra la riforma Fornero delle pensioni e la riforma Fornero del lavoro, che le indicazioni operative relative agli incentivi alla uscita anticipata dei lavoratori con maggiore anzianità sono pervenute solo lo scorso 21 giugno e cioè a un anno esatto dalla approvazione della Legge Fornero in Parlamento.

Le sorti del provvedimento sono in effetti per buona parte affidate a un attivo e responsabile coinvolgimento dei Ministeri, delle Regioni e delle istituzioni locali. Da questo punto di vista più che nuove norme servirebbe una nuova progettualità e una maggiore semplificazione dei processi decisionali con puntuali sanzioni verso quelle amministrazioni incapaci di attuare quanto di loro competenza. Non si può infatti dimenticare, ai fini di una valutazione del reale impatto delle misure adottate dal Consiglio dei Ministri che, al di là dei numeri annunciati e propagandati in termini di doti finanziarie e nuove assunzioni, gran parte delle risorse per incentivare la nuova occupazione derivano dalla riprogrammazione di piani di spesa e fondi già assegnati, negli anni passati, alle Regioni e non ancora utilizzati. Regioni che dovrebbero essere attori protagonisti nella attuazione delle nuove misure e che pure, per evidente sfiducia nel loro operato, in più parti del decreto sono state messe ai margini e questo anche in materia di loro esclusiva competenza e rispetto alle quali, nel recente passato, hanno giocato una distruttiva guerra di posizione (si pensi solo all'apprendistato, al collocamento e ai tirocini) che ha consegnato loro competenze poi quasi mai o solo malamente attuate.

Lo stralcio all'ultimo momento delle misure sul piano straordinario per Expo 2015 e sul lavoro pubblico hanno fortunatamente scongiurato un ulteriore possibile errore analogo a quello compiuto dal Governo Monti: approvare un incisivo pacchetto di interventi normativi sul lavoro in nome dell'Europa e dei giovani che non è stato preventivamente condiviso e concertato tra le parti sociali (cfr. **M. Tiraboschi, *I paradossi di una riforma sbagliata e che si farà, anche se non piace a nessuno***, in *Annuario del lavoro*, ADAPT University Press, 2012, p. 172 e ss.). Ben altro il tenore, proprio in questi giorni, delle dichiarazioni del primo Ministro Francese, forte di una **recente riforma del lavoro** (cfr. **L. Casano, *La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?***, ADAPT University Press, 2013, n. 7), frutto della **intesa tra le parti sociali dell'11 gennaio 2013**, che apre nuovi spazi a moderne

relazioni di lavoro di tipo partecipativo e sussidiario. Nel corso della *Grande conférence sociale pour l'emploi* di venerdì, **Jean-Marc Ayrault**³ ha infatti affermato senza esitazioni che «*le dialogue social, aux yeux du Président de la République et du gouvernement, n'est pas un jeu d'ombres, il est au coeur de notre méthode de gouvernement*».

Bene pertanto che il Governo si sia astenuto dal forzare la mano annunciando per contro l'avvio di una nuova fase di dialogo con le parti sociali. Come positivo che non venga toccato l'articolo 8 del decreto legge n. 138/2011 in materia di contratti di prossimità che viene anzi rafforzato, nell'ottica di un libero e responsabile sistema di relazioni industriali, grazie all'obbligo di necessaria pubblicità dei contratti derogatori approvati che vanno ora depositati, anche a fini di monitoraggio, presso le direzioni territoriali del lavoro competenti. Certo è che, nella sua frammentarietà e assenza di visione, il provvedimento varato dal Governo mostra nel complesso un abisso culturale e di prospettiva con quanto avviene nei paesi più virtuosi. Paesi dotati di un sistema di relazioni industriali efficiente e cooperativo e di un moderno sistema di formazione che accompagnano lavoratori e imprese verso punti di convergenza rivolti al futuro. E così, mentre si prospetta la demolizione del sistema dell'apprendistato, i tirocini formativi vengono pagati a ore (vedi il caso del Piemonte) e la certificazione formalistica e burocratica delle competenze voluta dalla legge Fornero ha messo una pietra tombale sopra ogni tentativo di modernizzazione dei sistemi di classificazione e inquadramento contenuti nei contratti collettivi (U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo, 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT University Press, 2013) non ci resta che ascoltare con ammirazione e più di un rimpianto per le tante occasioni mancate le parole del primo ministro Francese **Jean-Marc Ayrault** che, dopo aver recepito in legge le indicazioni contenute nell'accordo tra le parti sociali dello scorso gennaio, si appresta ora a intervenire con coraggio e determinazione sulle nuove frontiere del lavoro perché non solo in Francia è giunto il tempo di abbandonare le vecchie tecniche di tutela per mettere a punto «*une belle et ambitieuse réforme de la formation professionnelle et de l'alternance*».

³ Discours de Jean-Marc Ayrault, Premier ministre, en clôture de la Grande conférence sociale pour l'emploi, au CESE, 21 juin 2013 in <http://www.gouvernement.fr/>.

Questa sarebbe la scelta da compiere e che purtroppo non si è fatta e non si farà perché, per la politica e non solo, è certamente molto più facile mettere mano a qualche norma sulla flessibilità contrattuale che avviare la costruzione di un sistema di incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro imperniato non sul formalismo giuridico quanto sui mestieri, le competenze e robusti percorsi di transizione occupazionale a partire dalla transizione dalla scuola/università al lavoro. Eppure, a essere maliziosi, proprio quegli estensori materiali del provvedimento che tanto materiale hanno recuperato dalla legge Treu del lontano 1997, ben potevano accorgersi che in essa si trova, all'articolo 17, un ambizioso progetto di riforma della formazione che ancora aspetta, dopo quasi venti anni, di essere attuato⁴.

⁴ Cfr. A. Vittore, F. Landi, *La formazione professionale in Italia: criticità e prospettive*, in M. Biagi (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro*, Giuffrè.

Occupazione giovanile: le conclusioni del Consiglio europeo di fine giugno

di Alessandra Sartore

1. Le conclusioni del Consiglio Europeo del 27-28 giugno 2013

Il 27 e il 28 giugno il Consiglio Europeo si è riunito a Bruxelles per discutere sulle questioni più discusse e urgenti di questo momento, in particolare la lotta alla disoccupazione giovanile e la necessità di migliorare la ripresa dell'economia.

I temi in oggetto hanno già trovato un primo riconoscimento nel Patto per la Crescita e l'Occupazione convenuto dai Capi di Governo in occasione del Consiglio europeo di giugno dello scorso anno. Così come è vero che, almeno pubblicamente, l'occupazione giovanile è riconosciuta da tutti i Governi nazionali come una priorità. È altrettanto vero, tuttavia, che ancora stentano a emergere soluzioni convergenti a livello europeo.

Per queste ragioni il Consiglio di fine giugno ha rappresentato una tappa importante che ha contribuito a rafforzare, quantomeno sul piano delle risorse, le iniziative adottate dal Governo italiano con l'approvazione del pacchetto lavoro. Le conclusioni del Consiglio¹ contengono in effetti taluni punti di particolare importanza che potrebbero per la prima volta aprire a una azione convergente dei governi nazionali e delle istituzioni centrali europee.

¹ European Council, [EUCO 104/2/13, Conclusions - 27/28 June 2013](#), Bruxelles.

Gli stati membri hanno infatti deciso di concentrare nei prossimi due anni i 6 miliardi relativi al progetto *Youth Guarantee*, che inizialmente dovevano essere diluiti lungo il settennio 2014-2020, in modo che il finanziamento sia disponibile interamente negli anni 2014 e 2015; i leader hanno inoltre concordato di attuare la *Youth Employment Initiative* funzione a partire da gennaio 2014.

I paesi europei aventi un tasso di disoccupazione giovanile eccedente il 25% saranno i primi a ricevere gli aiuti all'interno di tale iniziativa. L'Italia si colloca naturalmente tra questi paesi. Affinché ciò avvenga, gli stati devono adottare piani che contrastino efficacemente la disoccupazione, anche attraverso la *Youth Guarantee*, prima della fine del 2013. Gli altri stati membri sono altresì incoraggiati ad adottare piani aventi il medesimo scopo, a partire almeno dai primi mesi del prossimo anno. È stato inoltre deciso che le risorse non utilizzate del MFF (Multiannual Financial Framework) saranno utilizzate innanzitutto a sostegno dell'occupazione, specialmente per i giovani, ma anche in aree di crescita quali innovazione e ricerca.

Il Consiglio, inoltre, si ripromette di aiutare la mobilità dei giovani rafforzando le esistenti iniziative, quali la *Your first Eures Job* e l' *Erasmus +* che promuovono la formazione professionale all'estero, e incoraggiando gli stati ad attingere al Fondo Sociale Europeo per sostenere la mobilità oltre confine, ma anche per iniziative dedicate alla creazione di posti di lavoro per giovani lavoratori, da gennaio 2014. Gli stati membri inoltre, potranno avvalersi di un'assistenza tecnica rafforzata dalla Commissione quando opportuno, per migliorare la propria capacità amministrativa.

Verranno valutate inoltre le proposte tese alla creazione di una rete di servizi pubblici dell'occupazione nonché la necessità di ulteriori sforzi riguardo alla proposta sul mantenimento dei diritti a pensione complementare, da adottare durante la legislatura attuale.

Anche per quanto riguarda l'apprendistato, i membri si impegnano a lanciare programmi finalizzati alla creazione di apprendistati di alta qualità attraverso la collaborazione del settore privato, imprese e parti sociali. Quest'ultime in particolare saranno attivamente coinvolte nell'incoraggiamento dell'occupazione giovanile.

A livello nazionale invece, il Consiglio rinnova l'invito all'implementazione di mirate riforme interne, precisando l'importanza di

prestare attenzione ai gruppi di giovani vulnerabili con problemi specifici nonché dell'alleggerimento della fiscalità del lavoro per aumentare l'occupabilità e la competitività.

Per aiutare la crescita dell'economia e dell'occupazione viene inoltre ridefinito il ruolo della Bei, la Banca Europea degli Investimenti, la quale contribuirà a migliorare l'occupazione giovanile attraverso due programmi, *Jobs for Youth* e *Investment in Skills*, da attuare senza ritardi; oltre a ciò, attraverso l'incremento del proprio capitale di 10 miliardi aumenterà di circa il 40% i crediti verso l'economia nel prossimo triennio, corrispondenti a circa 60 miliardi di investimento pubblico. Inoltre la Bei ha identificato la possibilità di prestiti, per un ammontare di 150 miliardi, a favore dell'innovazione, sviluppo di competenze, accesso delle mpi al credito, infrastrutture strategiche.

Ulteriori interventi riguardano l'offerta dall'attuale quadro fiscale UE di bilanciare esigenze di investimenti produttivi con gli obiettivi di disciplina fiscale e l'approvazione del bilancio pluriennale comunitario 2014-2020 che dovrebbe portare ad un aumento del fondo per la disoccupazione giovanile di altri due o tre miliardi, derivanti dalle somme non spese nel primo triennio.

2. Le novità e le prospettive reali

Le novità si configurano prevalentemente nell'anticipazione dei 6 miliardi (di cui 3 derivanti da fondi già stanziati per gli Stati e mai utilizzati), destinati al pacchetto lavoro, al biennio 2014-2015. Infatti, a parte i continui rinnovamenti delle garanzie di pronta attuazione e degli incoraggiamenti all'implementazione dei programmi da parte gli stati, le misure relative alla *Youth Guarantee* e agli altri programmi di sostegno erano già state ampiamente tracciate durante il summit del 7/8 febbraio 2013. Così come la ridefinizione della figura della Bei, del cui piano di sviluppo se ne parla già dal 2012. L'unica sentita novità sembra configurarsi nell'approvazione del bilancio pluriennale comunitario e nella sua intera flessibilità per i primi tre anni.

Con l'approvazione del bilancio pluriennale sono stati identificati 960 miliardi di euro distribuiti su sette anni e a disposizione di 28 stati membri. Di questi, 6 miliardi verranno dedicati alla lotta contro la disoccupazione giovanile, per l'intera eurozona. Tale contributo è quindi

piuttosto esiguo, in relazione al numero di stati membri che necessitano dell'intervento e alla vastità del problema. Lo stanziamento, inoltre, non soddisfa le aspettative create dall'inizio dell'anno ad oggi sulla portata risolutrice dell'azione che l'Unione Europea avrebbe intrapreso in favore dei giovani. Del finanziamento individuato per contrastare la disoccupazione delle nuove generazioni, 1,5 miliardi verranno affidati all'Italia, di cui un miliardo da utilizzare nel primo biennio, secondo le affermazioni di Enrico Letta. Più veritiero parrebbe il ridimensionamento della somma ad una cifra compresa tra i 300 ed i 600 milioni di euro. In entrambi i casi, anche per l'Italia è chiaro che il contributo non sembra sufficiente a soddisfare lo scopo stabilito.

Inoltre, nelle conclusioni del summit in oggetto, non esistono scadenze improrogabili: si parla di impegni, si parla di assicurazioni di implementazione dei progetti, ma non sono previste sanzioni per gli stati che non rispettino la tabella di marcia. Inoltre, molto è lasciato alle riforme interne senza dettare, per il momento, eventuali guide linea che spingano i paesi, in particolare quelli in più difficoltà, nella direzione giusta. In Italia, ad esempio, un aiuto di questo tipo risulterebbe piuttosto utile.

Nel leggere le conclusioni del Consiglio, si percepisce un'assenza di concretezza e tutto è rimandato alla fiducia nella capacità degli stati membri di attuare politiche efficienti nei tempi stabiliti, nonostante i precedenti non siano particolarmente rassicuranti, visti i continui slittamenti.

Le prospettive reali sono dunque molto deboli, l'impegno dell'Unione poco profondo. Si aspetta ora il vertice di Berlino sui temi dell'occupazione il 3 luglio per eventuali novità, ma la speranza di reali cambiamenti sono davvero poche.

I contenuti della riforma in sintesi

di Paolo Tomassetti

1. Misure per l'occupazione dei giovani

Incentivo per le assunzioni di giovani – Art. 1, comma 1 e ss.

Il decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 introduce un incentivo, pari a 400 milioni per le regioni del mezzogiorno e a 294 milioni per le restanti regioni, per i datori di lavoro che entro il 30 giugno 2015 assumano, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, che rientrino in una delle seguenti condizioni: a) siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; b) siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; c) vivano soli con una o più persone a carico. L'incentivo, pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, copre un periodo di 18 mesi e non può comunque superare l'importo di 650 euro per lavoratore assunto. Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto. Il medesimo incentivo è riconosciuto per un periodo di 12 mesi nel caso di trasformazione con contratto a tempo indeterminato. Alla trasformazione deve comunque corrispondere un'ulteriore assunzione di lavoratore. Le regioni possono prevedere ulteriori forme di finanziamento dell'incentivo.

Interventi straordinari per l'occupazione dei giovani – Art. 2

Apprendistato – Art. 2, commi 2-3; Art. 9, comma 3

Entro il 30 settembre 2013 la Conferenza Stato-Regioni adotta linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante per assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2015 dalle microimprese, piccole e medie imprese, anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica. Nell'ambito delle linee guida possono essere previste le seguenti deroghe al d.lgs. 167/2011: a) il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino; c) in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale. In mancanza di adozione delle linee guida entro il termine previsto, la disciplina derogatoria si considera operativa fino al 31 dicembre 2015.

Il decreto introduce anche una modifica all'articolo 3 del d.lgs. 167/2011, prevedendo che, successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, il contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere possa essere trasformato. In tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

Tirocini – Art. 2, comma 4 e ss.

Viene individuato il quadro normativo di riferimento (art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e nel decreto interministeriale 25 marzo 1998, n. 142) per il ricorso, fino al 31 dicembre 2015, ai tirocini formativi e di orientamento nelle Regioni dove non è stata adottata la relativa disciplina. Le norme di legge richiamate trovano applicazione anche per i tirocini nelle PA le quali, in attuazione delle "Linee guida in materia di tirocini", provvedono alla corresponsione dei rimborsi spese ivi previsti, mediante riduzione degli stanziamenti di bilancio destinati alle spese per incarichi e consulenze.

In via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 è istituito presso il Ministero del lavoro un fondo con dotazione di 2 milioni di euro annui volto a consentire alle PA di corrispondere le indennità per la partecipazione ai tirocini formativi e di orientamento per le ipotesi in cui non possano, per comprovate ragioni, far fronte al relativo onere.

Per i tirocini curriculari, è previsto un cofinanziamento statale di massimo di 200 euro mensili, nella misura del 50%, in aggiunta al rimborso spese di pari importo corrisposto da altro ente pubblico ovvero soggetto privato ospitante. Le università provvedono all'attribuzione agli studenti delle risorse assegnate, secondo graduatorie formate sulla base di determinati requisiti di merito e reddito definiti da un decreto ministeriale.

Misure per l'occupazione giovanile nel Mezzogiorno – Art. 3, comma 1 e ss.

Sono stanziati 328 milioni di euro per l'adozione di misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno riguardanti: autoimpiego e autoimprenditorialità; promozione e realizzazione di progetti promossi da giovani e da soggetti delle categorie svantaggiate per l'infrastrutturazione sociale e la valorizzazione di beni pubblici nel Mezzogiorno; borse di tirocinio formativo a favore di giovani che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività di formazione, di età compresa fra i 18 e i 29 anni, residenti e/o domiciliati nelle Regioni del Mezzogiorno.

È prevista l'estensione della sperimentazione della "carta acquisti" di cui all'articolo 60 del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, nei limiti di 100 milioni di euro per l'anno 2014 e di 67 milioni di euro per l'anno 2015, ai territori delle regioni del Mezzogiorno che non ne siano già coperti.

"Youth Guarantee" e ricollocazione dei lavoratori in cassa integrazione in deroga

Struttura di missione – Art. 5, comma 1 e ss.

Per dare tempestiva ed efficace attuazione alla cosiddetta "Garanzia per i Giovani" (*Youth Guarantee*), nonché per promuovere la ricollocazione

dei lavoratori beneficiari di interventi di integrazione salariale (in particolare, cassa in deroga), è istituita presso il Ministero del lavoro un'apposita struttura di missione chiamata a svolgere, tra l'altro, funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento degli interventi in materia di politiche attive di competenza del Ministero del lavoro, di Italia Lavoro S.p.A. e dell'ISFOL.

Banca dati politiche attive e passive – Art. 8, comma 1 e ss.

Al fine di razionalizzare gli interventi di politica attiva di tutti gli organismi centrali e territoriali coinvolti e di garantire un'immediata attivazione della Garanzia per i Giovani, è istituita, nell'ambito delle strutture del Ministero del lavoro ed avvalendosi delle risorse del Ministero stesso, la "Banca dati delle politiche attive e passive". La Banca dati raccoglie le informazioni sui soggetti da collocare nel mercato del lavoro, i servizi erogati per una loro migliore collocazione nel mercato stesso e le opportunità di impiego.

Disposizioni in materia di istruzione e formazione – Art. 6, comma 1

In attesa di un riassetto complessivo della disciplina dei percorsi di istruzione e formazione professionale, il decreto intende garantire una maggiore flessibilità dell'orario annuale delle lezioni, così da rendere gli istituti professionali maggiormente rispondenti alle esigenze formative dei giovani. In particolare, è attualmente già prevista l'utilizzazione, per gli istituti professionali, di spazi di flessibilità nella misura del 25% del monte ore annuale (art. 5, co. 3, lett. c), d.P.R. n. 87/2010), ma solo per il primo biennio. Il decreto estende la quota di flessibilità del 25% anche al primo anno del secondo biennio del percorso quinquennale (coincidente con il terzo anno della qualifica IeFP).

2. Tipologie contrattuali

Contratto a termine – Art. 7, comma 1

L'indicazione della causale del contratto a termine non è richiesta, oltre che nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato di durata non

superiore a dodici mesi, in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La precedente formulazione prevedeva che i contratti collettivi potessero disciplinare la stipulazione di contratti a termine senza causale nell'ambito di un processo organizzativo, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva. È introdotta inoltre la possibilità di proroga del contratto a termine acausale, ed è ammessa, anche per questa specifica tipologia di contratto a tempo determinato, la prosecuzione del rapporto a termine oltre il termine pattuito, per 30 giorni (se la durata del contratto è inferiore a 6 mesi) o per 50 giorni (se la durata del contratto è superiore a 6 mesi). È abrogata la norma che prevedeva l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, la continuazione del rapporto oltre tale limite.

Rispetto alla L. 92/2012, è ridotto da 60 a 10, per i contratti di durata inferiore a 6 mesi, e da 90 a 20, per i contratti di durata superiore ai sei mesi, il periodo che deve intercorrere tra la scadenza di un contratto a tempo determinato e la riassunzione a termine del medesimo lavoratore. Il periodo di c.d. *stop and go* non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Sono esclusi dal campo di applicazione della normativa sul contratto a termine i lavoratori collocati in mobilità e assunti a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

L'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato, anche acausale, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Intermittente – Art. 7, comma 2, lettere a-b, e comma 3

Viene prevista l'ammissione del contratto di lavoro intermittente, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 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. A fine del calcolo del numero di giornate effettive, si computano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore del decreto.

La sanzione relativa alla mancata comunicazione dell'inizio di prestazione di lavoro intermittente di durata non superiore a 30 giorni non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia la volontà di non occultare la prestazione di lavoro.

Contratto a progetto – Art. 7, comma 2, lettere c-d

All'articolo 61, comma 1, d.lgs. 276/2003 le parole: *“esecutivi o ripetitivi”* sono sostituite dalle parole *“esecutivi e ripetitivi”*. Nella nuova formulazione, i requisiti della mera esecutività e della ripetitività devono coesistere: *“Il progetto non possa comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*. Gli elementi formali del contratto a progetto non valgono più ai fini della prova.

Lavoro accessorio – Art. 7, comma 2, lettere e-f

Viene apportata una modifica alla definizione di lavoro accessorio. All'articolo 70, comma 1, d.lgs. 276/2003 sono eliminate infatti le parole: *“di natura meramente occasionale”*. Pertanto, per prestazioni di lavoro accessorio, devono intendersi le attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare.

Il comma 4-bis dell'art. 72 d.lgs. 276/2003 (*“Con riferimento all'impresa familiare di cui all'articolo 70, comma 1, lettera g) , trova applicazione la normale disciplina contributiva e assicurativa del lavoro subordinato”*) è sostituito dal seguente: *“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 amministrazioni pubbliche, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto di natura non regolamentare, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari".

È prevista un'integrazione all'art. 9, comma 28, del dl n. 78/2010, inserendo – tra le deroghe già operanti, per gli enti locali, rispetto al vincolo di contenimento della spesa sostenuta per varie tipologie di lavoro flessibile – anche le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

3. Recesso dal rapporto di lavoro

Licenziamenti individuali – Art. 7, comma 4

Il decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 prevede che il tentativo obbligatorio di conciliazione presso la direzione territoriale del lavoro da esperire in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604) non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile, nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in conseguenza di cambi di appalto e nel settore edile per completamento delle attività e chiusura del cantiere (articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92). La stessa procedura si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile.

Dimissioni in bianco – Art. 7, comma 5, lettera d

Il decreto estende l'applicazione delle sanzioni per le c.d. dimissioni in bianco (abuso da parte del datore di lavoro del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto) anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, e con contratti di associazione in partecipazione.

4. Salute e sicurezza

Ammende in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro – Art. 9, comma 2

Il comma 4 bis, dell'articolo 306 del d.lgs. 81/2008 è sostituito dal seguente: *“4-bis. Le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 nonché da atti aventi forza di legge sono rivalutate ogni cinque anni con decreto del direttore generale della Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro, in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo previo arrotondamento delle cifre al decimale superiore. In sede di prima applicazione la rivalutazione avviene, a decorrere dal 1° luglio 2013, nella misura del 9,6%. Le maggiorazioni derivanti dalla applicazione del presente comma sono destinate, per la metà del loro ammontare, al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del lavoro. A tal fine è autorizzata la costituzione di apposito capitolo di bilancio presso il Ministero del lavoro”.*

5. Ammortizzatori sociali

Trattamento di disoccupazione – Art. 7, comma 5, lettera b

Il decreto prevede che al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono

dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) sia concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento dell'indennità mensile che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il diritto ai benefici economici è escluso per i lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

Tutele in costanza di rapporto di lavoro – Art. 7, comma 5, lettera c, numero 2

Viene prorogata al 31 ottobre 2012 la data ultima per la costituzione dei fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale (art. 3, comma 4, L. 92/2012) da parte della contrattazione collettiva. Decorso inutilmente il predetto termine, a decorrere dal 1° gennaio 2014 si provvede mediante l'attivazione del fondo di solidarietà residuale.

Tra i principi che regolano le condizionalità per il beneficio dei trattamenti di disoccupazione, viene prevista anche la conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione.

6. Disposizioni in materia di politiche previdenziali e sociali

Commissione per la vigilanza sui fondi pensione – Art. 10, comma 1

Il decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 conferma, sino alla ricostituzione della COVIP nella composizione ridotta dei suoi membri, del componente in carica. È prevista la possibilità per le fonti istitutive dei fondi pensione di rideterminare la disciplina, oltre che del finanziamento, anche delle prestazioni pensionistiche complementari, con riferimento sia alle rendite in corso di pagamento sia a quelle future nel caso in cui i fondi provvedano all'erogazione diretta delle rendite.

Iscritti alle casse marittime – Art. 10, commi 3-4

L'accertamento, la riscossione dei contributi sociali di malattia e il pagamento delle prestazioni economiche di malattia e maternità per gli iscritti alle casse marittime per gli infortuni sul lavoro e le malattie, sono gestite direttamente dall'Inps, che subentra all'Inail nei relativi rapporti attivi e passivi.

Pensione di inabilità per mutilati e invalidi civili – Art. 10, comma 5

Il limite di reddito per il diritto alla pensione di inabilità in favore dei mutilati e degli invalidi civili, di cui all'articolo 12 della legge 30 marzo 1971, n. 118, è calcolato con riferimento al reddito agli effetti dell'IRPEF con esclusione del reddito percepito da altri componenti del nucleo familiare di cui il soggetto interessato fa parte.

Adempimenti delle regioni – Art. 10, comma 7

L'articolo 10, comma 7, emenda l'articolo 2, comma 1, del decreto legge n. 174, 2012, che poneva in capo alle regioni alcuni adempimenti, al fine di ottenere i trasferimenti erariali in loro favore per le politiche sociali e per le non autosufficienze.

7. Contrattazione collettiva

Appalti – Art. 9, comma 1

Le disposizioni in materia di responsabilità solidale nell'appalto, di cui all'articolo 29, comma 2, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, trovano applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma. Le medesime disposizioni non trovano applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle PA. Le disposizioni dei contratti collettivi volte a individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, hanno effetto esclusivamente in relazione ai

trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto con esclusione di qualsiasi effetto sui contributi previdenziali e assicurativi.

Art. 8, decreto legge 138/2011 – Art. 9, comma 4

Il decreto subordina l'efficacia derogatoria da parte di contratti aziendali o territoriali nei confronti del Ccnl o della legge al loro deposito presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

8. Misure di semplificazione per l'imprenditoria

Società a responsabilità limitata semplificata – Art. 9, comma 13

Il decreto prevede l'eliminazione del limite di età di 35 anni per la costituzione di SRL semplificate ex Art. 2463-bis, c.c. È previsto inoltre che gli amministratori delle società possano essere anche soggetti diversi dai soci.

Società a responsabilità limitata a capitale ridotto – Art. 9, commi 14-15

La disciplina della SRL a capitale ridotto di cui all'articolo 44 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83 è stata ricondotta a quella della SRL semplificata. Le SRL a capitale ridotto iscritte al registro delle imprese alla data di entrata in vigore del decreto, sono qualificate società a responsabilità limitata semplificata.

Start-up innovative – Art. 9, comma 16

Il decreto interviene sull'articolo 25 del DL 179/2012 in materia di start-up innovative, semplificandone le procedure e modificando i requisiti necessari alla definizione di start-up innovativa.

9. Altre disposizioni

Lavoratori immigrati – Art. 9, comma 7 e comma 10

Il decreto introduce l'obbligo di *previa verifica, presso il centro per l'impiego competente, della indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale, idoneamente documentata*, per il datore di lavoro che intende instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato con uno straniero residente all'estero.

Con riferimento alla procedura di emersione di cui all'articolo 5 del d.lgs. 16 luglio 2012, n. 109, viene previsto che nei casi in cui la dichiarazione di emersione sia rigettata per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro, previa verifica da parte dello sportello unico per l'immigrazione della sussistenza del rapporto di lavoro, al lavoratore viene rilasciato un permesso di soggiorno per attesa occupazione.

Comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga – Art. 9, comma 5


Le previsioni di cui al comma 6 dell'articolo 4-bis del d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181 si interpretano nel senso che le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro autonomo, subordinato, associato, dei tirocini e di altre esperienze professionali ivi previste sono valide ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo e delle Province.



Monitoraggio – Art. 7, comma 5, lettera a



Il decreto inserisce un'integrazione alla disciplina del sistema di monitoraggio dell'attuazione della legge 92/2012, prevedendo la redazione di rapporti anche sugli effetti determinati dalle diverse misure sulle dinamiche intergenerazionali.


Valutazione sintetica del decreto legge n. 76/2013



di Valentina Picarelli, Michele Tiraboschi, Giulia Tolve


SCHEDA DI VALUTAZIONE		
Decreto legge 28 giugno 2013, n. 76		
Contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Valutazione d'insieme circa l'impatto della riforma. 1) Ammontare dei finanziamenti	L'entità delle risorse destinate all'attuazione degli interventi è oggettivamente scarsa. Per la loro effettiva utilizzazione servono ancora autorizzazioni comunitarie e numerosi adempimenti burocratici sia a livello di attuazione ed operatività delle misure sia per i necessari trasferimenti di fondi alle Regioni. Il punto di maggiore	



	criticità, specie per il Mezzogiorno, è che si tratta per buona parte di somme già assegnate alle Regioni, negli anni passati, ma mai utilizzati per scarsa progettualità e capacità effettiva di spesa. Non si capisce cosa possa essere cambiato ora per garantirne un effettivo utilizzo.	
2) Coerenza rispetto alle promesse e agli annunci del Governo	Quasi nessuna fra le tante riforme annunciate (staffetta intergenerazionale, reddito minimo garantito, garanzia giovani, riforma dei servizi al lavoro, rilancio dell'apprendistato, piano Expo 2015, riforma del lavoro pubblico, ecc.) è presente nel decreto.	
3) Progettualità e visione	Le norme del decreto attuano una molteplicità di interventi di dettaglio e di mera manutenzione e/o correzione dell'esistente. Essi, oltre a non avere la forza di innovare nella strumentazione relativa all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, non aggiungono nulla alla disciplina dei temi centrali per il rilancio dell'occupazione, come l'apprendistato, l'alternanza scuola lavoro e la formazione e correggono solo parzialmente gli errori della riforma Fornero	




	<p>senza progettare qualcosa che non riporti a un anno fa. Anzi, buona parte del piano pare la riedizione del pacchetto Treu del 1997, pensato per un diverso mercato del lavoro e n diverso quadro di assetti normativi e istituzionali (piano occupazione giovani del Mezzogiorno, tirocini, lavoro interinale, contratto a termine, ecc.). Si tratta per lo più di interventi marginali quindi, che denotano la mancanza di un progetto e di una visione complessiva che porti alla modernizzazione del mercato del lavoro.</p>	
<p>4) Coinvolgimento delle Regioni</p>	<p>Si tratta di un coinvolgimento parziale che relega le Regioni a una posizione di sostanziale subalternità anche in territori di loro competenza (come i tirocini, l'apprendistato, i servizi al lavoro, l'alternanza scuola lavoro ecc.).</p>	
<p>5) Coinvolgimento delle parti sociali:</p>	<p>Lo stralcio di numerose disposizioni (lavoro pubblico e flessibilità del lavoro correlate a Expo 2015) evita di replicare l'errore della legge Fornero di centralismo regolatorio, gli spazi aperti alla contrattazione collettiva sono tuttavia ancora pochi in un impianto di intervento nel mercato del lavoro di matrice ancora fortemente</p>	


	pubblicitica con specifico riferimento alle fasi di incontro tra domanda e offerta di lavoro.	
6) I tempi per l'effettività delle norme	<p>Solo il 20% delle norme è effettivamente operativo dal giorno successivo all'entrata in vigore del decreto legge. Il 14% ha tempi di attuazione indefiniti (le misure per gli interventi a favore del Mezzogiorno, in primo luogo, o la norma sull'istituzione della Banca Dati Politiche Attive e Passive). L'effettività del restante 66% delle disposizioni è vincolata all'adozione di provvedimenti attuativi. Prima fra tutte la norma relativa agli incentivi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato dei giovani, le cui modalità attuative dovranno essere disciplinate con circolare Inps. L'operatività delle misure straordinarie in materia di apprendistato è rimessa ad un intervento in sede di Conferenza Stato-Regioni. Ancora, rimesse a "provvedimenti attuativi" sono le disposizioni in tema di fondo per i tirocini presso le PA e di tirocini curriculari. La struttura di missione per l'attuazione dello Youth Guarantee verrà istituita, malgrado l'urgenza di interventi a favore dei giovani, solo al 1° gennaio 2014.</p>	



<p>Art. 1 - incentivi per l'assunzione: istituzione di un incentivo, per i datori di lavoro che assumano, entro il 30 giugno 2015, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni che possiedano uno dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; • siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; • vivano soli con una o più persone a carico. 	<p>Le assunzioni effettuate, per potere beneficiare degli incentivi, devono comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti alla data di assunzione. Ciò rappresenta una criticità del sistema di incentivazione, rendendo di fatto particolarmente difficile l'accesso all'incentivo da parte delle imprese.</p> <p>L'incentivo (pari ad 1/3 della retribuzione lorda per 18 mesi – 12 in caso di trasformazione) verrà corrisposto dall'INPS tramite conguaglio nelle denunce contributive mensili. Si prevede una complessa procedura per la "partenza" dell'incentivo.</p>	
<p>Art. 2, commi 2 e 3 - Misure straordinarie per la promozione dell'occupazione.</p> <p>Contratto di apprendistato: la Conferenza Permanente per i rapporti fra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e</p>	<p>Le linee guida potranno prevedere disposizioni derogatorie al d.lgs. n. 167/2011, nell'ottica, dichiarata, di incentivare il ricorso al contratto.</p> <p>In proposito si segnala, in particolare, la possibilità di prevedere l'obbligatorietà del piano formativo individuale, solo con riferimento alla formazione finalizzata alle all'acquisizione</p>	




<p>Bolzano adotta linee guida, entro il 30 settembre 2013, volte a disciplinare le assunzioni, effettuate entro il 31 dicembre 2015, con contratto di apprendistato professionalizzante nell'ambito di microimprese, piccole e medie imprese.</p>	<p>delle competenze tecnico – professionali. In caso inutile scadenza del termine queste le ipotesi disciplinate dalle norma saranno in ogni caso applicabili. Si ritiene che il quadro complichino inutilmente la disciplina del contratto prevedendo ipotesi invero già realizzabili secondo il sistema delineato dal Testo Unico 167/11 e dalla contrattazione collettiva.</p>	
<p>Art. 2, cc. 4 e 5 - Tirocini formativi e di orientamento: Nelle Regioni in cui non verrà adottata la normativa in attuazione delle Linee Guida, sarà possibile fare ricorso ai tirocini fino al 31 dicembre 2015, secondo le disposizioni di cui all'art. 18 l.n. 196/1997. Istituzione presso il Ministero del Lavoro un fondo con dotazione di 2 milioni di euro annui per gli anni 2013 – 2015 volto a consentire alle Amministrazioni dello Stato di corrispondere l'indennità di partecipazione al</p>	<p>Slitta, di fatto, il termine per l'adozione da parte delle Regioni, della normativa in attuazione delle Linee Guida del gennaio 2013. La previsione della possibilità di prorogare il tirocinio per la durata di un mese non pare essere un intervento funzionalmente collegato alla promozione dell'occupazione ed è incoerente con l'iter normativo pregresso. La capienza del fondo per i tirocini nelle PA è limitata, tanto che rischia di avere un impatto marginale. L'unica nota positiva riguarda la possibilità di favorire e promuovere i tirocini mediante la riduzione di spese per incarichi e consulenze.</p>	




<p>tirocinante.</p>		
<p>Art. 2, cc. 6 e 7 - Tirocini curriculari: autorizzata la spesa di 3 milioni di € per il 2013 e 7,6 milioni di euro per il 2014 da destinare al sostegno delle attività di tirocinio curriculare. I criteri e le modalità per la ripartizione delle risorse, su base premiale, alle università che attivano tirocini della durata minima di 3 mesi, saranno determinati con decreto ministeriale.</p>	<p>Si prevede l'utilizzo di fondi per la remunerazione dei tirocini curriculari (corresponsione allo studente di un'indennità di 200 € in cofinanziamento con il soggetto ospitante). L'utilizzo del fondo per tale finalità rischia di rappresentare uno spreco di risorse, in quanto probabilmente il tirocinio verrebbe attivato anche in assenza di cofinanziamento. Del tutto inopportuna la previsione di retribuire il tirocinio curriculare, strumento volto a realizzare esigenze formative e di alternanza.</p>	
<p>Art. 3 - Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno: assegnazione di risorse economiche da destinare a specifiche finalità di promozione dell'occupazione e dell'inclusione sociale. Istituzione del programma "Promozione dell'inclusione sociale".</p>	<p>Nel complesso delle misure urgenti per la promozione dell'occupazione nel mezzogiorno, il Governo prevede misure sperimentali, senza puntare a creare concrete politiche di sviluppo occupazionale. Prevista l'estensione, a contrasto della povertà, della Carta Acquisti di cui al decreto 5/2012 ad alcuni territori del Mezzogiorno. Il Governo dichiara poi di dare avvio ad un programma denominato "Promozione dell'inclusione sociale" anche se</p>	




	non lo definisce ulteriormente.	
Art. 4 - Misure per la velocizzazione delle procedure in materia di riprogrammazione dei programmi nazionali cofinanziati dai fondi strutturali e di rimodulazione del Piano di Azione e Coesione.	Tale norma stabilisce il termine di 30 giorni per la riprogrammazione delle risorse da parte delle Amministrazioni e per la rimodulazione delle risorse da parte del Gruppo di Azione e Coesione, nel tentativo di accelerare i tempi per l'accesso ai fondi. Non è comunque chiara la copertura finanziaria delle misure.	
Art. 5 - Istituzione presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di una struttura di missione, in via sperimentale e fino al 31 dicembre 2015, per l'attuazione del piano Youth Guarantee e la ricollocazione dei lavoratori beneficiari di interventi di integrazione salariale e di ammortizzatori sociali in deroga.	L'attuazione della "Garanzia per i Giovani" viene affidata ad una struttura di missione di matrice pubblicitica. Non viene quindi previsto il coinvolgimento degli operatori del mercato del lavoro né vengono previste misure immediatamente esecutive.	
Art. 6 - Incremento del Fondo per l'istruzione e formazione tecnica superiore Gli istituti professionali, potranno, nel primo biennio e nel primo anno del secondo	Misura introdotta per garantire la maggiore efficacia ed il maggior raccordo tra il sistema regionale degli IeFP e quello degli istituti professionali. Estensione dell'ambito soggettivo degli spazi di flessibilità (fino al 25%).	



<p>biennio, usufruire del 25% dell'orario annuale delle lezioni per svolgere percorsi di istruzione e formazione professionale.</p>		
<p>Art. 7, c. 1 - Contratto a tempo determinato: estensione dell'acausalità del contratto a termine in tutte le ipotesi previste dai contratti collettivi stipulati, a livello nazionale o aziendale. Abrogazione del divieto di proroga del contratto a termine acausale. Riduzione dello stop and go. Eliminazione dell'obbligo di comunicazione della prosecuzione del rapporto oltre il termine al Centro per l'impiego. Esclusione dall'applicazione della disciplina dei contratti a termine, in caso di contratti di durata non superiore a 12 mesi, stipulati per sostituire lavoratori in astensione o con lavoratori anziani o in mobilità.</p>	<p>Le norme attuano una decisa liberalizzazione della tipologia contrattuale. Essa si pone in netto contrasto sia con le premesse e gli obiettivi della recente riforma Fornero, che pur intervenendo in materia, ribadiva come il contratto a tempo indeterminato fosse la forma comune del rapporto di lavoro. Opportuna la riduzione dei termini dello stop and go. La norma in materia di riduzione degli intervalli temporali, modificata dalla Riforma Fornero, era di fatto già stata resa inoperante dall'intervento della contrattazione collettiva. Positiva l'eliminazione dell'obbligo di comunicazione nell'ottica di semplificazione e accelerazione della procedura amministrativa.</p>	




<p>Art. 7, c. 2, lett. a), b) e c. 3 - Contratto intermittente: introduzione della durata massima di 400 giornate di lavoro effettivo cumulate nell'arco di 3 anni solari (solo quelle prestate successivamente all'entrata in vigore della disposizione). In caso di superamento il contratto viene trasformato in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.</p>	<p>La norma attua una stretta su questa tipologia contrattuale in quanto stabilisce il limite massimo delle 400 giornate in 3 anni solari. L'esclusione dell'applicazione della sanzione amministrativa, prevista per la mancata comunicazione della prestazione alla DTL competente, in ipotesi di regolarità contributiva pare declassare l'obbligo a mero adempimento burocratico. Lo slittamento, al 1° gennaio 2014, del termine a partire dal quale i contratti di lavoro intermittente incompatibili con la nuova normativa cessano di avere efficacia, rischia di creare confusione negli operatori.</p>	
<p>Art. 7, c. 2, lett. c) e d), Contratto di lavoro a progetto. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi (caratteristiche congiunte, non più alternative). Gli elementi contenutistici previsti all'art. 35 d.lgs. 276/2003, non sono più previsti <i>ad probationem</i>.</p>	<p>Le modifiche non paiono essere state effettuate secondo un disegno coerente. L'abrogazione dell'inciso sulla rilevanza dei requisiti contenutistici del contratto "ai fini della prova" determina un "appesantimento" della norma, con la conseguenza che all'interno del contratto a progetto dovranno essere contemplati tutti gli elementi. Oggetto del contratto, d'ora in avanti, potranno essere compiti esecutivi o ripetitivi, essendo sufficiente che la mansione non soddisfi entrambe le condizioni.</p>	


<p>Art. 7, c. 2, lett. e), f), contratto di lavoro accessorio. Eliminato il riferimento ad “attività lavorative di natura meramente occasionale”.</p> <p>Si introduce la possibilità per il Ministero del lavoro di stabilire, con decreto, specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari con riferimento ad alcune categorie di soggetti “svantaggiati”.</p>	<p>Viene eliminato il riferimento al requisito della occasionalità della prestazione (nonostante esso rimanga nella rubrica del Titolo VII, capo II, d. lgs. 276/2003).</p> <p>L'introduzione della nuova tipologia di lavoro accessorio, pare ampliare le possibilità ricorso al contratto per le categorie svantaggiate. In realtà si consideri che la fattispecie non è immediatamente applicabile ed è parzialmente sovrapponibile all'ipotesi di cui all'art. 70, comma 1, d. lgs. 276/2003.</p>	
<p>Art, 7, c. 4 - In caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto è prevista l'eliminazione del tentativo obbligatorio di conciliazione previsto in caso di licenziamento per motivi economici.</p> <p>Ciò anche nelle fattispecie di cui all'art 34, c. 2, l.n. 92/2012.</p>	<p>La norma si pone in coerenza con il contenuto delle circolari emanate in materia dal Ministero del lavoro e con le esigenze di semplificazione delle imprese.</p>	
<p>Art. 7, c. 5, lett. a) - Integrazione del sistema di monitoraggio predisposto dalla l. n. 92/2012.</p>	<p>Si prevede la redazione dei rapporti anche con riferimento agli effetti delle misure sulle dinamiche intergenerazionali. Si rileva come, nonostante gli</p>	




	annunci, le dinamiche “intergenerazionali” non siano però oggetto del decreto.	
Art. 7, c. 5, lett. b) - Introduzione di incentivi per il datore di lavoro che assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell’ASpl.	La norma completa il quadro degli incentivi per il sostegno all’occupazione, opportunamente rivolgendosi ai soggetti percettori si ASpl.	
Art. 7, c. 5, lett. c) – Proroga del termine per l’ istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali fino al 31 ottobre 2013 e del fondo di solidarietà residuale.	La proroga del termine per l’istituzione dei fondi bilaterali pare dare alle parti sociali più tempo per la valutazione degli interventi da attuare. La dilazione del termine per la costituzione del fondo di solidarietà residuale (al 1° gennaio 2014) ed anzi, la mancata costituzione del fondo stesso, rischia però di compromettere l’attivazione del nuovo sistema dei fondi e l’obiettivo dell’universalizzazione degli ammortizzatori sociali.	
At, 7, c. 5,lett. d) - Applicazione della disciplina delle dimissioni anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione	Anche se in linea di principio può ritenersi corretta l’estensione della norma anche alle tipologie di lavoratori indicate, si ritiene che la procedura introdotta dalla riforma Fornero potrebbe in tali ipotesi presentare criticità applicative.	


<p>coordinata e continuativa, anche a progetto, e con contratti di associazione in partecipazione.</p>		
<p>Art. 7, c. 7 - Introduzione di nuovi parametri per il mantenimento dello status di disoccupazione: reddito annuo non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione.</p>	<p>La norma non si applica ai soggetti utilizzati nelle attività socialmente utili di cui al d. lgs. 468/97.</p>	
<p>Art. 8 - Istituzione della “Banca dati delle politiche attive e passive”, che raccoglie le informazioni concernenti i soggetti da collocare nel mercato del lavoro e i servizi erogati.</p>	<p>L’organizzazione delle informazioni attraverso la nuova banca dati è attuata al fine di razionalizzare gli interventi di politica attiva e di garantire una immediata attuazione della Garanzia per i Giovani. Non specificato l’ammontare delle risorse destinato all’istituzione della Banca Dati. Non sono chiare le modalità di integrazione della Banca Dati nell’ambito del SIL.</p>	
<p>Art. 9, c. 1 - Estensione della responsabilità solidale in materia di appalto in relazione ai compensi ed agli</p>	<p>La criticità della norma riguarda l’estensione della responsabilità solidale anche agli obblighi di natura previdenziale ed assicurativa relativamente ai</p>	





<p>obblighi di natura previdenziale ed assicurativa anche nei confronti dei lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma (non in caso di appalti stipulati nei confronti delle pubbliche amministrazioni).</p>	<p>lavoratori autonomi ex. 2222 c.c. Positiva la specifica circa l'ambito di operatività delle disposizioni dei contratti collettivi di cui all'art. 29, comma 2. Esse hanno effetto esclusivamente in relazione ai trattamenti retributivi, con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali ed assicurativi.</p>	
<p>Art. 9, c. 2 - Rivalutazione delle ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro si cui al d. lgs. 81/2008. Essa avverrà tramite decreto del Direttore Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Dal 1°luglio 2013 la rivalutazione è del 9,6%.</p>	<p>Le maggiorazioni sono destinate al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza sul lavoro effettuate dalle DTL. La principale criticità della norma riguarda la sua "sostenibilità" nell'attuale contesto di crisi economica.</p>	
<p>Art. 9, c. 3 - Possibilità di procedere alla trasformazione del contratto in apprendistato per il conseguimento della qualifica o del diploma professionale in</p>	<p>Il datore di lavoro può posticipare il riconoscimento della qualifica contrattuale, rimandandolo al termine del secondo periodo di apprendistato. Ciò contrasta con l'idea di unitarietà fra percorso formativo e progressione</p>	





<p>contratto di apprendistato professionalizzante successivamente all'acquisizione della qualifica stessa.</p>	<p>contrattuale e prolunga, per il giovane, il periodo di rapporto "non garantito". Al fine di scongiurare abusi, viene previsto un limite massimo di durata.</p>	
<p>Art. 9, c. 4 - L'efficacia delle specifiche intese sottoscritte ai sensi dell'art. 8 d. l. 138/2011 in deroga alle disposizioni di legge, è subordinata al deposito del contratto collettivo presso la Direzione Territoriale del lavoro competente per Territorio.</p>	<p>La norma deve essere accolta con particolare favore, in quanto introduce un obbligo di trasparenza funzionale al monitoraggio delle intese ed alla raccolta di informazioni sull'applicazione dell'art. 8.</p>	
<p>Art. 9, c. 5 - comunicazioni obbligatorie di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga del rapporto di lavoro.</p>	<p>Positiva l'estensione della validità delle comunicazioni, anche ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che sono posti anche a carico dei lavoratori.</p>	
<p>Art. 9, c. 10 - Dichiarazione di emersione dei lavoratori stranieri presenti nel territorio nazionale irregolarmente occupati. Qualora la dichiarazione di</p>	<p>Le norme, responsabilizzando maggiormente il datore di lavoro attuano interventi decisamente a favore del lavoratore straniero. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro in corso di procedura, infatti, essa viene considerata conclusa nei confronti del lavoratore. Il datore di lavoro resta responsabile per il</p>	

<p>emersione sia rigettata per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro al lavoratore viene rilasciato un permesso di soggiorno per attesa occupazione. Così anche nei casi di cessazione del rapporto di lavoro oggetto di una dichiarazione di emersione non ancora definita, a meno non ci si trovi in presenza di una richiesta di assunzione da parte di un nuovo datore di lavoro. In tal caso al lavoratore viene concesso un permesso di soggiorno per lavoro subordinato.</p>	<p>pagamento delle somme dovute a livello contributivo, retributivo e assicurativo.</p> <p>La norma suscita però perplessità in quanto il permesso di attesa occupazione rende vulnerabile il lavoratore, che potrebbe rivolgersi al sommerso.</p> <p>Altre perplessità riguardano le possibilità di elusione della norma, legate ad esempio all'ipotesi in cui un lavoratore ed il nuovo datore di lavoro simulino un accordo dietro corrispettivo al fine di evitare la procedura della concessione di un permesso per attesa occupazione.</p>	
<p>Art. 9, c. 11 - Possibilità per le imprese agricole, anche cooperative, di procedere all'assunzione di lavoratori dipendenti congiuntamente, anche nel caso di imprese legate da un contratto di rete se almeno il 50% sono imprese agricole.</p>	<p>Si tratta di una norma di favore nei confronti delle imprese agricole, la quale attua una procedura di semplificazione degli adempimenti e degli oneri burocratici.</p> <p>Alcuni nodi della procedura introdotta sono poco chiari: dubbi si sollevano in merito alla natura esclusivamente agricola dell'impresa e per la mancata specificazione dell'impresa cui farà capo il rapporto del</p>	

	lavoratore neo-assunto.	
Art. 9, cc. 13 – 15. Eliminazione del limite di 35 anni di età per la costituzione di SRL semplificate. La disciplina delle SRL a capitale ridotto di cui all'art. 44 d.l. n. 83/2012 viene ricondotta a quella della SRL semplificata.	La norma introduce opportune misure per la semplificazione delle SRL a capitale ridotto e semplificate, che non possono che valutarsi positivamente.	
Art. 9, c. 16 - Start up innovative. Modificati alcuni requisiti che l'azienda deve possedere per essere definita start up e godere delle agevolazioni a ciò connesse.	L'accesso alla qualificazione di "start up innovativa" è reso più agevole, semplificando alcune fra le condizioni richieste (abrogata la norma che prevedeva che i soci, persone fisiche, dovessero detenere al momento della costituzione e per i successivi 24 mesi, la maggioranza delle quote o azioni rappresentative del capitale sociale e dei diritti di voto nell'assemblea ordinaria, abbassata al 15% la percentuale per le spese in ricerca e sviluppo e aggiunto tra i requisiti che almeno 1/3 dei dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo devono possedere, la laurea magistrale).	
Art. 10 - Possibilità per le fonti istitutive dei fondi pensione di	Tale previsione consente al fondo pensione di correggere eventuali distorsioni nelle	

<p>rideterminare la disciplina, oltre che del finanziamento, anche delle prestazioni pensionistiche complementari, con riferimento sia alle rendite in corso di pagamento sia a quelle future nel caso in cui i fondi provvedano all'erogazione dirette delle rendite.</p> <p>Per gli iscritti alle casse marittime, gli adempimenti in merito a infortuni sul lavoro e malattie, sono gestite direttamente dall'Inps, che subentra all'Inail.</p>	<p>previsioni attuali. Dall'altro lato la possibilità di intervenire sulle rendite in corso di pagamento suscita perplessità in merito al rispetto degli impegni assunti in sede di adesione al fondo pensione.</p> <p>Si contempla un ulteriore compito per l'Istituto previdenziale pubblico da realizzare, secondo quanto specificato dal successivo comma 5, "senza ulteriori aggravii di spesa" e "con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente".</p>	
<p>Art. 10 – commi 5-6 Il limite di reddito per il diritto alla pensione di inabilità in favore dei mutilati e degli invalidi civili, di cui all'articolo 12 della legge 30 marzo 1971, n. 118, è calcolato con riferimento al reddito agli effetti dell'IRPEF con esclusione del reddito percepito da altri componenti del nucleo familiare di cui il soggetto interessato fa</p>	<p>Estensione del limite di reddito anche alle domande di pensione di inabilità in relazione alle quali non sia intervenuto provvedimento definitivo e ai procedimenti giurisdizionali non conclusi con sentenza definitiva alla data di entrata in vigore della disposizione.</p> <p>Come si evince dall'esame dell'art. 10, le disposizioni in materia di previdenza contenute nel decreto, risultano essere di mero dettaglio e totalmente prive della visione progettuale necessaria per affrontare i</p>	

parte.	problemi di oggi (si pensi all'assenza di disposizioni riferite agli "esodati").	
Art. 11, comma 1.	L'aumento dell'aliquota IVA al 22% scatterà a decorrere dal 1°ottobre 2013.	
Art.11, commi 8. Disposizioni a favore dei comuni colpiti dagli eventi sismici del maggio 2012.	I contributi, gli indennizzi ed i risarcimenti connessi agli eventi sismici di qualsiasi natura, non concorrono alla formazione del reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito e dell'imposta regionale sulle attività produttive.	
Art. 11, commi 8 – 11. Disposizioni riguardanti i comuni colpiti da eventi sismici del maggio 2012, a tutela della salute dei cittadini.	I gestori dei servizi pubblici provvederanno ad identificare e quantificare la presenza di macerie a terra miste ad amianto e pianificarne la rimozione. Il Presidente della Regione Emilia Romagna provvede allo svolgimento di procedure di gara per l'aggiudicazione dei contratti.	
Art. 11, comma 12. Disposizioni in materia di Addizionale Regionale all'IRPEF nelle Regioni a Statuto Speciale.	Si prevede che le Regioni possano maggiorare di un punto percentuale l'aliquota base dell'addizionale regionale all'imposta sul reddito delle persone fisiche al fine di predisporre le misure di copertura finanziaria degli oneri derivanti dal rimborso.	

Art. 11, commi 12 – 16, prestito a favore della Regione Campania.	Le modalità e le tempistiche di attuazione non risultano in maniera chiara dalla formulazione della norma	
Art. 11, comma 17. Disposizioni sul fondo unico dello Spettacolo.	Il Ministero per i beni e per le attività culturali è autorizzato, per l'anno 2013, ad erogare tutte le somme residue a valere sul fondo unico dello spettacolo alle fondazioni lirico – sinfoniche, al fine di fronteggiare lo stato di crisi del settore.	
Art 11, comma 19 – 21, disposizioni in materia fiscale.	A decorrere dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2012, l'acconto per l'imposta sul reddito delle persone fisiche è pari al 100%, quello relativo all'imposta sul reddito delle società al 101% e quello di cui all'art. 1, d. l. 46/76 al 110%.	
Art. 11, comma 22, imposta di consumo sui succedanei dei prodotti da fumo.	L'imposta viene determinata nella misura del 58,5% del prezzo di vendita al pubblico. Vengono inoltre disciplinate le modalità per l'autorizzazione alla commercializzazione dei prodotti anche se sarebbe opportuna una disciplina organica della materia.	

Rinvii alle Regioni

di Maria Carmela Amorigi

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 1, commi 10-12-15-16-17 Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani

- Per le Regioni e Province autonome non rientranti nel Mezzogiorno, i fondi per il finanziamento dell'incentivo straordinario per l'assunzione a tempo indeterminato dei giovani sono suddivisi sulla base dei criteri di riparto dei Fondi strutturali. Le Regioni interessate all'attivazione delle risorse destinate al finanziamento sono tenuta a farne espressa dichiarazione entro il 30 novembre 2013 al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la coesione territoriale.
- Le Regioni e Province autonome, anche non rientranti nel Mezzogiorno, possono prevedere l'ulteriore finanziamento sulle risorse programmate nell'ambito dei Programmi operativi regionali 2007-2013, del predetto incentivo. In tal caso l'incentivo si applica alle assunzioni intervenute a decorrere dal giorno successivo alla

data di pubblicazione del provvedimento con il quale si dispone l'attivazione dell'incentivo medesimo, e comunque intervenute non oltre il 30 giugno 2014.

- La decisione regionale di attivare l'incentivo non può prevedere requisiti aggiuntivi rispetto a quanto già previsto dall'art. 1 e deve indicare l'ammontare massimo di risorse dedicate all'incentivo stesso nonché essere prontamente comunicata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al Ministero dell'Economia e delle Finanze e all'Inps.

Articolo 3, commi 3-4-5
Misure urgenti per l'occupazione giovanile e la povertà
nel Mezzogiorno – Carta per l'inclusione

- Le Regioni interessate dalla sperimentazione della carta per l'inclusione, comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'articolazione degli ambiti territoriali di competenza entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto.
- L'estensione della sperimentazione è attuata nelle forme e secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 60, comma 2, del decreto legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 aprile 2012, n. 35, fatti salvi requisiti eventuali ed ulteriori definiti dalle Regioni interessate, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con riferimento agli ambiti territoriali di competenza.
- Ulteriori finanziamenti della sperimentazione o ampliamenti dell'ambito territoriale di sua applicazione possono essere disposti da Regioni e Province autonome, anche se non rientranti nel Mezzogiorno.

Articolo 8, comma 3
Banche dati politiche attive e passive

- E' previsto che alla costituzione della Banca dati delle politiche

attive e passive concorrono anche le Regioni




SCHEDA DI VALUTAZIONE


Articolo 1, commi 10-12-15-16 e 17

Articolo 3, commi 3-4- e 5

Articolo 8, comma 3

Rinvii alle Regioni

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Le Regioni e Province autonome, anche non rientranti nel Mezzogiorno, possono prevedere l'ulteriore finanziamento dell'incentivo.	E' riconosciuta una più ampia autonomia alle Regioni e Province autonome nel disporre un ulteriore finanziamento dell'incentivo straordinario	
La decisione regionale di attivare l'incentivo non può prevedere requisiti aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal decreto e deve indicare l'ammontare massimo di risorse dedicate all'incentivo stesso	Viene limitata la sfera di intervento dell'autonomia delle Regioni	
L'estensione della sperimentazione è attuata nelle forme e secondo le modalità già stabilite. Le Regioni possono però definire	Viene riconosciuta alle Regioni una maggiore autonomia tanto nell'individuazione dei requisiti necessari ai fini dell'astensione della sperimentazione quanto nella previsione di ulteriori	

<p>eventuali ed ulteriori requisiti con riferimento agli ambiti territoriali di competenza</p> <p>Le Regioni e Province autonome, anche se non rientranti nel Mezzogiorno, possono disporre ulteriori finanziamenti della sperimentazione o ampliamenti dell'ambito territoriale di sua applicazione</p>	<p>finanziamenti della stessa o ampliamenti dell'ambito territoriale di sua competenza</p>	
<p>Alla costituzione della Banca dati delle politiche attive e passive concorrono anche le Regioni.</p>	<p>Appare positivo il coinvolgimento delle Regioni nella costituzione di questo nuovo sistema informatico del lavoro integrato.</p>	

Tempi di entrata in vigore delle misure

di Maria Carmela Amorigi, Nicola D'Erario, Michele Tiraboschi

Il decreto legge n. 76/2013 ha come obiettivo il rilancio della occupazione, in particolare giovanile, attraverso la previsione di una serie di misure a carattere d'urgenza.

Dall'analisi complessiva del decreto, tuttavia, ben poche sono le disposizioni con efficacia immediatamente esecutiva: il 20% circa. La percentuale è stata calcolata semplicemente contando le disposizioni normative introdotte e verificando quante di queste fossero esecutive da subito. Si è trattato, quindi, di un mero conteggio quantitativo. Qualora fosse stata fatta anche una valutazione qualitativa, legata al peso specifico delle singole disposizioni rispetto agli obiettivi annunciati, il risultato ponderato sarebbe stato ancor più negativo posto che le norme di maggiore importanza sono subordinate alla azione delle Regioni o a interventi attuativi del Governo e dei singoli Ministeri.

Nel decreto sono presenti alcuni provvedimenti per i quali non vi è un termine specifico di effettiva validità (es. il rimando a successiva decretazione o all'adozione di altri provvedimenti), i quali potrebbero definirsi più propriamente soggetti ad una entrata in vigore indeterminata per assenza di automatismo (circa il 14%). Il resto, invece, è traslato nel tempo e rimandato ad atti certamente futuri (circa il 66%).

Il decreto soprattutto in tema di incentivi all'occupazione, che rappresentano la parte più consistente nella logica del provvedimento, si ispira largamente a politiche caratterizzate da una serie di autorizzazioni, provvedimenti ministeriali e deliberazioni dell'istituto previdenziale che condizionano l'entrata in vigore delle misure.

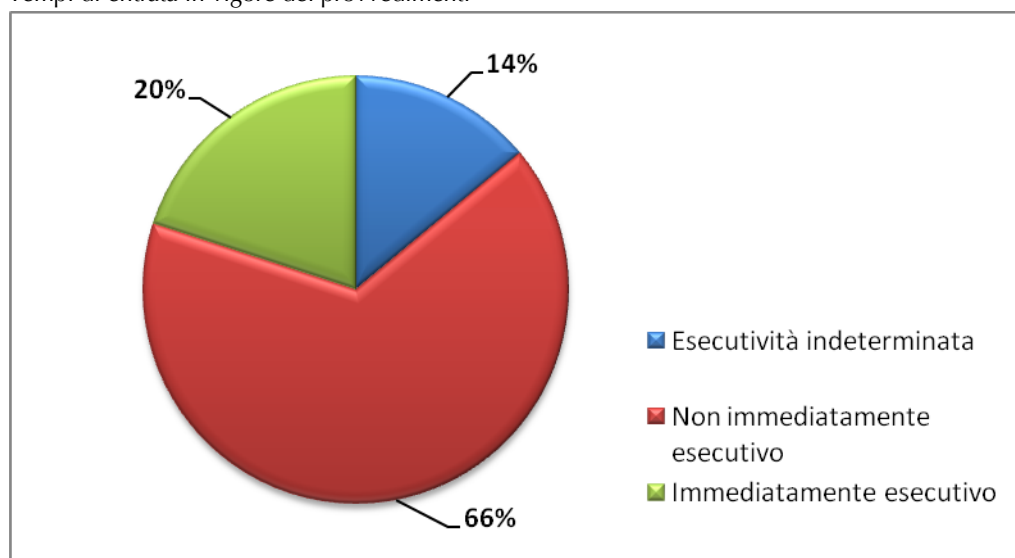
Solo per fare alcuni esempi, quasi tutti gli incentivi economici per poter essere fruiti devono attendere, da un lato, l'approvazione degli atti di riorganizzazione e rimodulazione delle risorse o, nel caso delle regioni del Centro-Nord, della approvazione della richiesta di ammissione agli incentivi; dall'altro, di specifiche circolari Inps sulle procedure di accesso. Stesso discorso, riguardo alle tempistiche, ma non per le modalità, è riproducibile per le modifiche normative alle diverse disposizioni contrattuali, per le quali, diversamente dagli incentivi economici, si ravvisa una incomprensibile o non meglio precisata data di entrata in vigore.

Tra le norme più importanti di immediata applicazione, troviamo, dal lato degli incentivi economici, sicuramente i benefici previsti per i datori di lavoro che assumono un lavoratore percettore dell'ASpl; mentre, dal lato delle modifiche ai precetti normativi, troviamo le novità sui contratti a termine, quelle relative al lavoro intermittente o ancora sui contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto.

Da ultimo, esempi di norme ad efficacia non determinata, sono rinvenibili tra le previsioni relative al contratto di apprendistato, al riconoscimento di buoni lavoro per i lavoratori svantaggiati, solo per citarne alcuni.

Di seguito, si propone una scheda dettagliata dell'entrata in vigore di ogni singola previsione introdotta dal decreto legge n. 76/2008.

Tempi di entrata in vigore dei provvedimenti



Fonte: elaborazione ADAPT

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 1, commi 3-9-10-21

Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani

- Per usufruire degli incentivi, le nuove assunzioni a tempo indeterminato devono essere effettuate a decorrere dal giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, e in ogni caso non antecedente a quella di approvazione degli atti di riprogrammazione e non oltre il 30 giugno 2015.
- Entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione di cui all'art.1, l'Inps deve:
 - adeguare le proprie procedure informatizzate allo scopo di ricevere le dichiarazioni telematiche di ammissione all'incentivo e di consentire la fruizione dell'incentivo stesso;
 - disciplinare, con propria circolare, le modalità attuative del presente incentivo.
- Entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvederà ad effettuare la comunicazione di cui all'art. 9 del Regolamento (CE) n. 800/2008.

Articolo 2, commi 1-2-4-5-7-8-9-11-14

Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

- Le misure di carattere straordinario e temporaneo contenute nelle disposizioni di cui al presente articolo sono applicabili fino al 31 dicembre 2015.
- Entro il 30 settembre 2013 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano si impegna ad emanare delle Linee Guida al fine di

disciplinare le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, effettuate entro il 31 dicembre 2015 dalle microimprese, piccole e medie imprese, in relazione all'offerta formativa pubblica.

- Fino al 31 dicembre 2015 il ricorso ai tirocini formativi e di orientamento, nonché ai tirocini instaurati nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, nelle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano dove non è stata adottata la relativa disciplina, è ammesso secondo le disposizioni contenute nell'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 (Legge Treu) e nel decreto interministeriale 25 marzo 1998, n. 142 e la durata massima dei tirocini prevista dall'articolo 7 del predetto decreto interministeriale è prorogabile di 1 mese.
- Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono adottate le modalità attuative del comma 6 relativo all'istituzione di un fondo volto a consentire alle amministrazioni dello stato le indennità per la partecipazione ai tirocini formativi e di orientamento per le ipotesi in cui:
 - il soggetto ospitante del tirocinio sia un'amministrazione dello Stato anche ad ordinamento autonomo;
 - non sia possibile, per comprovate ragioni, far fronte al relativo onere attingendo ai fondi già destinati alle esigenze formative di tale amministrazione.
- Gli interventi straordinari di cui al presente articolo costituiscono oggetto di monitoraggio. A tal fine, entro il 31 dicembre 2015, è previsto che si debba procedere a specifica valutazione.
- Il credito d'imposta per ogni lavoratore assunto nel Mezzogiorno a tempo indeterminato È utilizzabile esclusivamente in compensazione entro il 15 maggio 2015.
- Il Ministro dell'istruzione, con proprio decreto da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentita

la CRUI, fissa i criteri e le modalità di ripartizione, su base premiale, delle risorse tra le università statali che attivano tirocini della durata minima di 3 mesi con enti pubblici o privati.

- Il Ministro dell'istruzione, dell'università della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con decreto da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, fissa i criteri e le modalità per definire piani di intervento per la realizzazione di tirocini formativi in orario extracurricolare, destinati agli studenti della quarta classe delle scuole secondarie di secondo grado. Con il medesimo criterio sono fissati anche i criteri per l'attribuzione di crediti formativi.

Articolo 3, commi 1-2-3

Misure urgenti per l'occupazione giovanile e la povertà nel Mezzogiorno – Carta per l'inclusione

- Al fine di favorire l'occupazione giovanile e l'attivazione dei giovani è prevista l'assegnazione di specifiche risorse economiche. È prevista l'estensione, a contrasto della povertà, della Carta Acquisti di cui al decreto 5/2012 ad alcuni territori del Mezzogiorno attraverso l'istituzione di un ulteriore fondo fino al 2015.
- Il Governo dichiara poi di dare avvio ad un programma denominato "Promozione dell'inclusione sociale a partire dal 2014.
- Le Regioni interessate dalla sperimentazione della carta per l'inclusione, comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'articolazione degli ambiti territoriali di competenza entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto.

Articolo 4, comma 1**Misure per la velocizzazione delle procedure in materia di riprogrammazione dei programmi nazionali cofinanziati dai Fondi strutturali e di rimodulazione del Piano di Azione Coesione**

- Al fine di rendere disponibili le risorse derivanti dalla riprogrammazione dei programmi nazionali cofinanziati dai Fondi strutturali 2007/2013, le Amministrazioni titolari dei programmi operativi interessati, provvedono ad attivare, entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto, le necessarie procedure di modifica dei programmi, sulla base della vigente normativa comunitaria.

Articolo 5, comma 1**Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani" e la ricollocazione dei lavoratori destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga"**

- In considerazione della necessità di dare tempestiva ed efficace attuazione alle misure di cui all'art.5, a decorrere dal 1° gennaio 2014, è istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un'apposita struttura di missione destinata a cessare al 31 dicembre 2015.

Articolo 7, comma 1-5**Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92**

- Si prevede la stipulabilità del contratto a termine acausale, oltre che nel caso del primo rapporto a tempo determinato, per una durata massima di 12 mesi, anche nelle ipotesi previste dai contratti collettivi nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- Il contratto acausale può proseguire, oltre il termine pattuito, per

30 giorni (se la durata del contratto è inferiore a 6 mesi) o per 50 giorni (se la durata del rapporto è superiore a 6 mesi).

- Il contratto a termine acausale è prorogabile. Tuttavia la proroga deve essere giustificata da ragioni oggettive.
- Si prevede la riduzione dello *stop and go* a 10 giorni nel caso di un contratto di durata fino a 6 mesi, e a 20 giorni nel caso di contratto di durata superiore ai 6 mesi. Si prevede inoltre l'eliminazione dello *stop and go* per le attività stagionali e per tutte le altre ipotesi previste dai contratti nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- Per i contratti a termine stipulati con personale iscritto nelle liste di mobilità non si applica la disciplina del d.lgs. n. 368/2001.
- Si prevede che, nel limite percentuale al numero di contratti a termine stipulabili, così come individuato dai CCNL, rientrano anche i contratti a termine acausali.
- Si prevede che i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge n.92/2012, e non conformi alle novità apportate dalla stessa, restano validi fino al 1° gennaio 2014 (anziché fino al 18 luglio 2013, come previsto in precedenza).
- Con riguardo allavoro a progetto, è previsto che il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi (caratteristiche congiunte, non più alternative). Gli elementi contenutistici previsti all'art. 35 d.lgs. 276/2003, non sono più previsti *ad probationem*.
- Per il contratto di lavoro accessorio viene eliminato il riferimento ad "attività lavorative di natura meramente occasionale".
- Si introduce la possibilità per il Ministero del lavoro di stabilire, con decreto, specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni

orari con riferimento ad alcune categorie di soggetti “svantaggiati”.

- In caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto è prevista l’eliminazione del tentativo obbligatorio di conciliazione previsto in caso di licenziamento per motivi economici.
- Si prevede l’introduzione di incentivi per il datore di lavoro che assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell’ASpl.
- È prevista la possibilità per le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale di stipulare, entro il 31 ottobre 2013, accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale.
- Decorso inutilmente il termine di cui al periodo precedente, al fine di assicurare adeguate forme di sostegno ai lavoratori interessati dalla presente disposizione, a decorrere dal 1° gennaio 2014 si provvede mediante la istituzione di un fondo di solidarietà residuale.
- Si prevede l’applicazione della disciplina delle dimissioni anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, e con contratti di associazione in partecipazione.
- Si prevede l’introduzione di nuovi parametri per il mantenimento dello status di disoccupazione: reddito annuo non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione.

Articolo 8

Banche dati politiche attive e passive

- È prevista l’istituzione della “Banca dati delle politiche attive e

passive", che raccoglie le informazioni concernenti i soggetti da collocare nel mercato del lavoro e i servizi erogati.

Articolo 9, commi 1-2-3-4

Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

- È prevista l'estensione della responsabilità solidale in materia di appalto in relazione ai compensi ed agli obblighi di natura previdenziale ed assicurativa anche nei confronti dei lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma (non in caso di appalti stipulati nei confronti delle pubbliche amministrazioni).
- La rivalutazione delle ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro si cui al d.lgs. n. 81/2008, verrà tramite decreto del Direttore Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Dal 1°luglio 2013 la rivalutazione è del 9,6%.
- Possibilità di procedere alla trasformazione del contratto in apprendistato per il conseguimento della qualifica o del diploma professionale in contratto di apprendistato professionalizzante successivamente all'acquisizione della qualifica stessa. In tal caso la durata massima dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.
- L'efficacia delle specifiche intese sottoscritte ai sensi dell'art. 8, d.l. n. 138/2011 in deroga alle disposizioni di legge, è subordinata al deposito del contratto collettivo presso la Direzione Territoriale del lavoro competente per Territorio.

Articolo 10, comma 3

Disposizioni in materia di politiche previdenziali e sociali

- A decorrere dal 1° gennaio 2014, le attività di cui all'articolo 1, ultimo comma, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663,

convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, sono gestite direttamente dall'INPS, che subentra nei relativi rapporti attivi e passivi. Entro il 30 giugno 2014 l'INAIL provvede a fornire all'INPS il rendiconto di chiusura al 31 dicembre 2013 delle gestioni delle relative attività ai fini delle conseguenti regolazioni contabili.

Le parole della riforma

di Roberta Monte, Filippo Pignatti Morano e Giovanni Luigi Salsi

A

Appalto

Estensione della responsabilità solidale negli appalti anche verso lavoratori con contratto di natura autonoma, con riferimento alla corresponsione dei compensi e agli obblighi di natura previdenziale/assicurativa. Il regime di cui sopra non coinvolge la PA e si prevede la possibilità, da parte della contrattazione collettiva, di attuare deroghe ai trattamenti retributivi.

Apprendistato

Il Decreto prevede l'adozione di linee guida volte ad eliminare l'obbligo di inclusione della formazione di base trasversale nel piano formativo individuale. La registrazione della formazione dovrà essere contenuta in un documento conforme al modello di libretto formativo del cittadino. Per le imprese multi localizzate, la formazione dovrà rispettare la disciplina della regione presso la quale l'impresa ha la propria sede legale.

B

Banca dati politiche attive e passive

Istituzione di una Banca dati delle Politiche attive e passive con lo scopo di raccogliere le informazioni concernenti i soggetti da collocare nel

mercato del lavoro, i servizi erogati per una loro migliore collocazione nel mercato stesso e le opportunità di impiego.

C

Conciliazione

Il Decreto prevede che il tentativo obbligatorio di conciliazione presso la DTL previsto nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo non si applica in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto, licenziamenti ed interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in conseguenza di cambi di appalto.

Contratto di prossimità

Con riferimento all'art. 8 del Dl. 138/2011, il Testo di legge prevede che i contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale, in deroga alle norme di legge e alle previsioni dei Ccnl, dovranno essere depositati presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio al fine del loro monitoraggio.

D

Dimissioni in bianco

La novella normativa prevede l'estensione, anche per i contratti a progetto (oltre che agli associati in partecipazione) del divieto di far firmare dimissioni in bianco, comportando, quindi, l'obbligo di convalida del recesso volontario del collaboratore dal contratto e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

G

Garanzia per i giovani

Al fine di dare tempestiva attuazione alla cosiddetta "Garanzia per i Giovani" e promuovere la ricollocazione dei lavoratori, viene istituita una struttura di missione che opera in via sperimentale con l'obiettivo di definire linee guida nazionali per interventi di politica attiva del lavoro ed individuare criteri per l'utilizzo delle risorse.

I**Incentivi**

Si stanziavano risorse per i datori che assumono giovani lavoratori di età compresa fra i 18 e i 29 anni, con un contratto a tempo indeterminato nel rispetto di specifici requisiti. Inoltre al datore di lavoro che assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori fruitori dell'ASpl è concesso un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Inoltre

Immigrati

Si prevede che nel caso in cui sia rigettata la dichiarazione di emersione dei lavoratori stranieri irregolarmente occupati, per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro, al lavoratore venga rilasciato un permesso di soggiorno per attesa occupazione.

L**Lavoro accessorio**

Il decreto modifica la definizione di lavoro accessorio eliminando le parole "di natura meramente occasionale". Si lega così l'utilizzo del contratto, unicamente al valore economico delle prestazioni rese che, in un anno solare, non devono superare i cinquemila euro

Lavoro a termine

Le novità di maggiore rilievo interessano la riduzione a 10 e 20 giorni dell'intervallo di tempo tra un contratto e l'altro, oltre che la possibilità per la contrattazione collettiva di superare il divieto di proroga del contratto "acausale" introdotto dalla legge 92/2012.

M**Mezzogiorno**

Sono previsti 328 milioni di euro per il triennio 2013 – 2015 per finanziare l'autoimprenditorialità, promuovere e realizzare progetti di infrastrutturazione sociale, valorizzazione dei beni pubblici promossi dalle categorie svantaggiate e borse di tirocinio formativo per i Neet in età compresa tra 18 e 29 anni.

S**Social Card**

Sperimentazione di una “carta acquisti” nei territori del Mezzogiorno al fine di ridurre la povertà assoluta. A tal scoposi dispone uno stanziamento economico massimo pari a 167 milioni di euro per il biennio 2014 – 2015.

T**Tirocini**

Il presente Decreto stabilisce che sarà possibile ricorrere al tirocinio formativo e di orientamento secondo le disposizioni contenute nell’articolo 18 della c.d. legge Treu. La validità di tale disposizione è estesa, altresì, ai tirocini instaurati nell’ambito delle Pubbliche Amministrazioni, le quali dovranno comunque provvedere alla corresponsione dei rimborsi spese.

English Glossary of the “Labour Package” (Decree-Law No. 76/2013)

Pietro Manzella, Martina Ori, Silvia Zironi

A

Apprenticeship (Apprendistato)

Some guidelines have been laid down in order to remove the obligation to provide soft skills in individual training plans. An ad-hoc booklet will contain details of the training provided. At the time of devising training schemes, employers operating in different regions should abide by the law applying where the business registered office is based.

C

Casual Work (Lavoro Accessorio)

The newly-issued provision amends the definition of “casual work”, removing the wording “of a merely occasional nature”. Therefore, the determination of casual work will rest upon the economic value of the tasks to be carried out, which shall not exceed 5,000 Euros in a calendar year.

Collective Agreements at Company and Local Level (Contratti collettivi di prossimità)

By referring to Art. 8 of Decree-Law No. 138/2011, the newly-issued provision imposes monitoring of collective agreements concluded at company and local level – which can derogate from statutory laws and

national collective agreements – by means of registration to the relevant Provincial Labour Office (DPL).

Conciliation (Conciliazione)

The provision sets forth that the attempt at conciliation before the Provincial Labour Office (DPL) – which is mandatory in the event of dismissals for justified objective reasons – is not required in cases of dismissal arising from exceeding the grace period, or whereas the dismissal or the termination results from a change in management during outsourcing.

D

Database of Active and Passive Labour Market Policies (Banca dati politiche attive e passive)

A database of specific active and passive labour market policies will be created to gather information on outplacement services and job opportunities for workers who have been forced out of the labour market.

I

Immigrants (Immigrati)

Migrant workers should be issued with a residence permit for “pending employment” whereas the application for the procedure to transform undeclared work into regular employment is turned down for reasons which can be ascribed to the employer only.

Incentives to Employ Young Workers (Incentivi)

Employers who hire young people in the 18-29 age group on a permanent basis are entitled to a range of incentives. In addition, employers who take on recipients of special unemployment benefits (*ASpI*) are supplied a monthly contribution amounting to 50% of the allowance granted to the worker if he/she were to be dismissed.

L**Limited-term Employment Contracts (Contratti a Termine)**

The most significant innovations concern the interval between limited-term employment contracts – which has been reduced to 10 and 20 days, depending on the case – and the scope to collective bargaining to circumvent the prohibition on extension of limited-term contracts devoid of a justifying reason, introduced by Act No. 92/2012.

O**Outsourcing (Appalto)**

Joint and several liability is now extended to the self-employed in relation to the payment and other obligations concerning social security contributions. The new measure does not apply to public servants, and exemptions are possible by way of derogation from collective bargaining.

S**Social Card (Social Card)**

With a view to tackling absolute poverty, 167 million Euros will be allocated to the funding of a social card in Southern Italy for the years referred to in the document.

Southern Italy (Mezzogiorno)

Some 328 million Euros have been allocated for the three-year period covering 2013-2015 to promote entrepreneurship, social infrastructures, and any other project carried out by the most disadvantaged groups, as well as scholarships for the NEETs in the 18-29 age group concerning work experience programmes.

T**Traineeships (Tirocini)**

It will be possible to resort to work experiences programmes and placements for career guidance purposes in accordance with the provisions laid down in Art. 18 of the Treu Reform. This also applies to traineeships in the Public Administration, for which an allowance shall be provided.

U**Undated Letters of Resignation (Dimissioni in Bianco)**

According to the newly-issued provision, the prohibition on employers to force workers to sign an undated letter of resignation – which thus far concerned the parties to joint ventures – now also applies to project workers. In this connection, an obligation is placed upon the regulatory authorities to assess whether the resignation was handed in on a voluntary basis.

Y**Youth Guarantee (Garanzia Giovani)**

In order to favour the swift implementation of the Youth Guarantee programme and the outplacement of workers, an-ad hoc body (*Struttura di Missione*) will be set up, which will operate on an experimental basis. Among its main objectives are the setting up of national guidelines to promote active policy measures and the definition of criteria to allocate financial resources.

Glosario de la Reforma laboral

Maria Alejandra Chacon Ospina, Lavinia Serrani, Francesca Sperotti

A

Aprendizaje

El Decreto prevé la adopción de directrices dirigidas a eliminar la obligación de inclusión de la formación básica transversal en el plano formativo individual. La registración de la formación deberá estar contenida en un documento conforme al modelo de manual formativo del ciudadano (*Libretto Formativo del Cittadino*). Para las empresas multilocalizadas, la formación deberá respetar la disciplina de la región en la cual la empresa tenga su domicilio legal.

B

Base de datos políticas activas y pasivas

Establecimiento de una Base de datos de las Políticas activas y pasivas con el fin de recoger información concerniente a los sujetos a ser colocados en el mercado de trabajo, los servicios otorgados para su mejor colocación en el mercado mismo y las oportunidades de empleo.

C

Conciliación

El Decreto establece que el intento de conciliación obligatoria en la Dirección Territorial de Trabajo (*DTL - Direzione Territoriale del Lavoro*) previsto en los casos de despido por justificado motivo objetivo no se

aplica en caso de despido por exceder el “*periodo di comporto*” (periodo durante el cual en caso de ausencia del trabajador por lesión, enfermedad, embarazo o parto, el empleador no puede ejercer válidamente su derecho de rescindir el contrato), despidos e interrupciones en la relación de trabajo a tiempo indefinido como consecuencia de cambios de contrataciones.

Contratación

Extensión de la responsabilidad solidaria en las contrataciones incluso a los trabajadores con contrato de naturaleza autónoma, con referencia al pago de los honorarios y a las obligaciones de la seguridad social y del seguro. El régimen anterior no afecta a la Pública Administración y se prevé la posibilidad, por parte de la negociación colectiva, de aplicar excepciones a los tratamientos de pago.

Contrato de proximidad

En relación con el art. 8 del DL 138/2011, el Texto de ley prevé que los convenios colectivos celebrados a nivel empresarial o territorial, en derogación de lo dispuesto en la ley y a las previsiones de los convenios colectivos nacionales de trabajo, deberán ser depositados ante la Dirección Territorial del Trabajo competente por territorio con el fin de su seguimiento.

G

Garantía Juvenil (Youth Guarantee)

Con el fin de dar rápida aplicación a la comúnmente llamada “Garantía para los Jóvenes” y promover la reubicación de los trabajadores, se establece una apropiada estructura de misión que opera en fase experimental con el objetivo de definir directrices nacionales para intervenciones de política activa del trabajo e individualizar criterios para el uso de los recursos.

I

Incentivos

Se asignan recursos para los empleadores que contraten jóvenes trabajadores, en edades comprendidas entre 18 y 29 años, con un

contrato a tiempo indefinido en cumplimiento de específicos requisitos. Además al empresario que contrate a tiempo pleno e indefinido trabajadores usuarios del Seguro Social para el Empleo (*ASpl - Assicurazione Sociale per l'Impiego*) se le concede una asignación mensual igual al 50% de la cantidad mensual que le habría correspondido al trabajador.

Inmigrantes

Se prevé que en el caso en que sea rechazada la declaración de emersión de los trabajadores extranjeros empleados irregularmente, por causas imputables exclusivamente al empleador, al trabajador le sea expedido un permiso de residencia para un posible empleo.

Italia Meridional e Insular

Se prevén 328 millones de euros para el trienio 2013-2015 para financiar el autoempleo, promover y realizar proyectos de infraestructura social y de valorización de los bienes públicos promovidos por los grupos desfavorecidos y becas de prácticas formativas para los "NI-NI" en edades comprendidas entre los 18 y 29 años.

P

Prácticas

El presente Decreto establece que se podrá recurrir a la práctica formativa y de orientación de conformidad a las disposiciones contenidas en el artículo 18 de la comúnmente llamada "Ley Treu" (l. 196/1997). La validez de tal disposición se extiende también a las prácticas instauradas en el ámbito de la Pública Administración, la cual deberá sin embargo proceder al pago de los reembolsos de gastos.

R

Renuncia en blanco

La novedad legislativa prevé la extensión, incluso para los contratos por proyecto (así como a los asociados en participación) de la prohibición de hacer firmar renuncia en blanco, dando lugar entonces, a la obligación de convalidar el retiro voluntario del colaborador del contrato y de la resolución consensual de la relación de trabajo.

T**Tarjeta social**

Experimentación de una “tarjeta de compra” en los territorios de la Italia Meridional e Insular con el fin de reducir la pobreza absoluta. Para tal fin se prevé una asignación máxima económica igual a 167 millones de euros para el bienio 2014-2015.

Trabajo accesorio

El Decreto modifica la definición de trabajo accesorio eliminando las palabras “de naturaleza puramente ocasional”. Se une así la utilización del contrato únicamente al valor económico de los servicios prestados que, en un año calendario, no pueden exceder de 5.000 euros.

Trabajo por tiempo determinado

La novedad de mayor relevancia es la reducción a 10 y 20 días del intervalo de tiempo entre un contrato y el otro, así como la posibilidad para la negociación colectiva de superar la prohibición de prórroga del contrato “no-causal”, introducido por la Ley 92/2012.

Parte II

**INCENTIVI ALLA OCCUPAZIONE
E AMMORTIZZATORI SOCIALI**

Il quadro dei nuovi incentivi a sostegno della occupazione

di Nicola D'Erario

A distanza di pochi giorni dall'approvazione del c.d. disegno di legge "semplificazioni" (disegno di legge 19 giugno 2013) e del c.d. "decreto del Fare" (decreto legge n. 69 del 21 giugno 2013), il Governo ha chiuso il cerchio di un primo importante pacchetto di misure a sostegno della ripresa economica, varando, in tema di lavoro, il decreto legge n. 76 del 26 giugno 2013, c.d. "pacchetto lavoro".

Al suo interno, a prima vista, sono rinvenibili puntuali disposizioni per incentivare economicamente, da un lato, i datori di lavoro che intendono assumere lavoratori giovani privi di impiego e lavoratori percettori dell'ASpl e, dall'altro, le attività di tirocinio a favore di giovani universitari e *Neet* residenti al Sud, come anche la possibilità di stabilire, in futuro, particolari modalità e importi di buoni orari per sostenere categorie di soggetti socialmente in difficoltà e il rifinanziamento delle misure per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità nelle regioni del Mezzogiorno. Non mancano, inoltre, incentivi normativi in materia di apprendistato e lavoratori socialmente utili.

Di seguito si procede ad una analisi specifica delle tipologie di incentivi economici destinati a favorire l'occupazione così come concepiti dal decreto legge di nuova introduzione.

1. Incentivi per i lavoratori giovani: budget e procedura

A favore dei giovani viene istituito in via sperimentale un pacchetto di misure rivolto alle assunzioni stabili e a tempo indeterminato di lavoratori under 30, fino al 30 giugno 2015, attingendo ad un budget complessivo di 794 milioni di euro, che successivamente potrebbe essere incrementato con le risorse derivanti dalla nuova riprogrammazione comunitaria 2014-2020.

Dei 794 milioni di euro - fatta salva la possibilità per tutte le regioni di intervenire con risorse proprie e programmate nell'ambito dei Programmi Operativi Regionali (POR) 2007-2013 -, 500 milioni sono la misura destinata a risollevare la questione occupazionale nelle regioni del Mezzogiorno, attinti sia dalla riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione (legge n. 183 del 16 aprile 1987) destinate ai programmi operativi 2007/2013, e sia da quelle dello stesso Fondo destinate però agli interventi del Piano di Azione Coesione (articolo 23, comma 4, legge n. 183 del 12 novembre 2011), previo parere favorevole della Commissione Europea. I restanti 294 milioni di euro sono, invece, destinati alle regioni del Centro-Nord, attribuiti sulla base dei criteri di riparto dei Fondi strutturali.

Dal punto di vista procedurale, il sistema degli incentivi - comunque vincolato alle disposizioni volte a garantire l'omogeneità di applicazione degli stessi ai sensi dell'art. 4, commi 12, 13, 15 della legge 28 giugno 2012, n. 92¹ - pare essere strutturato su base regionale a cui seguono procedure amministrative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dell'economia e delle finanze ed infine dell'Inps.

Anzitutto l'intero budget sarà destinato al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione (articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto legge n. 185 del 29 novembre 2008) il quale sarà ridistribuito per ciascuna Regione, determinandone la quota regionale degli incentivi all'occupazione in questione. Sulle specifiche modalità attuative, dovrà attendersi entro 60 giorni dall'entrata in vigore del provvedimento, una circolare Inps esplicativa.

Sostanzialmente, per gli incentivi destinati al Sud, dato l'accesso immediato sulle risorse attribuite alla singola Regione, la richiesta pare

(¹) Sul punto si legga N. D'Erario, M. Squeglia *Incentivi all'occupazione: divieti e principi generali* in La nuova riforma del lavoro, a cura di Mariella Magnani e Michele Tiraboschi, Le nuove leggi civili, Giuffrè, luglio 2012, 404.

possa poter essere demandata direttamente dal datore di lavoro all'Inps nel rispetto della circolare di prossima emanazione, diversamente nelle altre due fattispecie (incentivi per il Nord e incentivi aggiuntivi messi a disposizione delle Regioni a valere sui POR) saranno le singole Regioni interessate a proporre un'apposita dichiarazione di accesso e attivazione degli incentivi al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In quest'ultimo caso per gli incentivi al Nord la dichiarazione deve essere inviata entro il 30 novembre 2013, mentre per le risorse aggiuntive messe in campo dalle Regioni si parla di pronta comunicazione considerando, però, che per gli incentivi collegati ai POR il termine massimo per usufruirne è il 30 giugno 2014.

In ogni caso l'incentivo, nel rispetto di quanto fin qui detto e del comma 10 dell'articolo 1 del decreto in commento, sarà riconosciuto dall'Inps (sempre che nella Regione di riferimento ci siano fondi disponibili) in base all'ordine cronologico della data di assunzione risalente alla denuncia obbligatoria, a decorrere, però, dalle assunzioni avvenute alla data di entrata in vigore del decreto o - nei casi ad essi vincolati (Sud)- successivamente alla data di approvazione degli atti di riprogrammazione delle risorse dei Fondi di rotazione, la cui pubblicità sarà data dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dall'Inps.

Il meccanismo così inteso pare architettato, com'è solito da ultimo, all'interno di un complesso sistema di autorizzazioni, provvedimenti ministeriali, deliberazioni dell'istituto previdenziale che lascerebbero qualche dubbio sull'immediata applicazione delle disposizioni in analisi, specie quando si dichiara che gli incentivi sono effettivi dall'entrata in vigore del decreto legge; precisazione, frutto propriamente del significato giuridico del decreto legge, piuttosto che dell'operatività dello strumento incentivante, il quale comunque deve attendere l'iter descritto di cui sopra. Nondimeno l'accesso agli incentivi, così come tracciato, prevede tempi e modalità differenti a seconda della collocazione geografica nel panorama nazionale. Ad esempio, a differenza del Sud, nel Nord la richiesta di attivazione avverrà previa richiesta delle Regioni. Tutto ciò comporterà due ordini di fattori problematici. Da un lato solo nelle Regioni più virtuose le imprese avranno maggior probabilità di accedere agli incentivi e, dall'altro, un meccanismo non uniforme sicuramente va ad inficiare (per legge) il "libero" mercato concorrenziale. Inoltre, per le imprese, un sistema di assegnazione degli incentivi in conformità ad un ordine cronologico di assunzione stride con le logiche e tempistiche di

reclutamento della forza lavoro, non permettendo loro, nella corsa alle assunzioni incentivate, di dotarsi delle risorse adeguate al contesto produttivo (che spesso richiedono tempo per essere reclutate) determinando probabilmente la presa in carico di lavoratori che marginalmente incideranno poco sugli schemi di produttività aziendale.

2. Incentivi per i lavoratori giovani: soggetti e criteri

Quanto ai soggetti interessati, il provvedimento del Governo è rivolto ai lavoratori tra i 18 e i 29 anni di età, aventi uno dei requisiti previsti dalla definizione di “lavoratori svantaggiati” e nel dettaglio per quei giovani che in alternativa possono vantare almeno una delle seguenti situazioni: privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; vivano soli con una o più persone a carico.

L'incentivo² in se è pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, con durata massima di 18 mensilità, per le nuove assunzioni e di 12 mensilità per le trasformazioni contrattuali a tempo indeterminato. In ogni caso il valore massimo dell'incentivo è di seicentocinquanta euro mensili per ciascun lavoratore, riconosciuto tramite conguaglio contributivo nelle denunce mensili, eccezion fatta per le differenti modalità di contribuzione previste per il settore agricolo.

Oltre al rispetto dei criteri stabiliti dal Regolamento comunitario per quanto riguarda la definizione di “lavoratori svantaggiati”, il decreto legge in commento, ammette l'accesso agli incentivi a condizione che le nuove assunzioni effettuate non oltre il 30 giugno 2015, comportino un incremento occupazionale netto. Più precisamente l'incremento occupazionale deve intendersi soddisfatto se nel mese di riferimento dell'assunzione il numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato è superiore al numero medio dei dipendenti a tempo indeterminato nei dodici mesi precedenti alla data di assunzioni. Nel cui calcolo i lavoratori a tempo parziale sono ponderati in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro. Inoltre nei casi di società collegate, controllate o facenti capo ad interposta persona rispetto al

(²) Ai sensi del comma 2 dell'art. 40 del [Regolamento \(CE\) n. 800/2008](#), l'intensità dell'aiuto non supera il 50% dei costi ammissibili.

soggetto che chiede l'incentivo, l'imprescindibile requisito dell'incremento occupazionale, di quest'ultimo, deve valutarsi al netto delle diminuzioni occupazionali avvenute nelle società di cui sopra.

Peculiarmente, per le trasformazioni contrattuali a tempo indeterminato il riconoscimento dell'incentivo è vincolato oltre ai requisiti soggettivi dei giovani lavoratori anche dal conseguente obbligo di incremento occupazionale. Per rispettare tale ultimo requisito sarà necessario effettuare un'ulteriore assunzione successiva, la quale però non è chiaro se possa essere incentivata o meno. Va detto, inoltre, che tale tipologia di incentivo non è ammessa per i datori di lavoro che hanno già beneficiato della stessa agevolazione a seguito di assunzione diretta di un giovane lavoratore.

Con tutta evidenza il seppur lodevole tentativo del Governo nel cercare di migliorare la situazione occupazionale dei giovani italiani, lascia probabilmente scoperta una grossa fascia di giovani e precisamente quelli tra 30-35 anni. Si tratta di giovani che, il più delle volte, possiedono titoli di studio elevati e sono socialmente scoraggiati, per i quali si dovrebbe puntare su provvedimenti incentivanti più strutturati e su politiche di reinserimento lavorativo. Proprio questi soggetti dovrebbero rappresentare il principale motore di ripresa per l'economia italiana ancora oggi ferma al bivio se puntare o meno sul fattore ricerca e sviluppo.

Inoltre, un sostegno più concreto non solo per i lavoratori ma soprattutto per le imprese sarebbe stato un ripensamento sul cuneo fiscale piuttosto che sul cuneo contributivo, poiché quest'ultimo prescinde da buona parte di quei meccanismi (costo aziendale) che non consentono di mettere le imprese nelle condizioni di procedere alle assunzioni. Per tale ragione il quadro di convenienza nell'assunzione di giovani, specie per il Sud, non muta di molto e in linea di massima si arricchisce di un'altra possibilità da aggiungere alle altre esistenti. Inoltre, dal tenore della norma, il chiaro riferimento alle assunzioni stabili, di cui al comma 1 dell'articolo 1, lascia presagire alcuni dubbi e cioè se la possibilità di accesso all'incentivo sia ammessa anche per l'apprendistato che per definizione è un contratto a tempo indeterminato (anche se disciplinato da norma speciale che dovrebbe prevalere sulla norma generale) o ancora, per fare un altro esempio, per le ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato da parte delle agenzie di somministrazione. Sono dubbi leciti e già

caldamente sollecitati da più parti per i quali si spera in una chiarificazione dalle istituzioni competenti.

3. Incentivi per: percettori di Aspi, tirocinanti, autoimpresa e autoimprenditorialità e altre misure per il Sud

Ulteriori incentivi economici riguardano i lavoratori percettori dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), i tirocinanti, i lavoratori socialmente svantaggiati (disabili e lavoratori socialmente utili) ed i progetti per l'autoimpresa e autoimprenditorialità al Sud.

Quanto alla prima categoria, il Governo, aggiungendo il comma 10-bis all'art. 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, dispone il riconoscimento al datore di lavoro, che assuma a tempo pieno e indeterminato un lavoratore percettore di ASpl, di una parte del sostegno al reddito che altrimenti sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Inoltre, il riconoscimento dell'incentivo è concesso solo per quelle assunzioni per le quali non sia previsto un obbligo di legge e si sostanzia in un importo pari al 50% dell'Assicurazione sociale, collegato alle mensilità retributive fino ad esaurimento del diritto al reddito del soggetto assunto. Tale agevolazione deve escludersi in caso di assunzione di lavoratori licenziati, nell'arco dei sei mesi precedenti, dalle imprese, anche di diverso settore di attività, che al momento del licenziamento presentino assetti proprietari coincidenti con l'impresa che assume, ovvero si dimostra essere con questa in rapporto di collegamento e controllo. In aggiunta, a quanto precisato, va detto che l'azienda in sede di avvio della richiesta del beneficio, deve dichiarare sotto la propria responsabilità, di essere in possesso dei requisiti richiesti.

Passando all'analisi degli incentivi per studenti universitari, l'obiettivo prefissato è la promozione dell'alternanza tra studio e lavoro. Per tale ragione il Governo ha autorizzato di destinare una spesa di 10,6 milioni di euro a sostegno delle attività di tirocinio curriculare.

Il provvedimento, in specie, ammette la possibilità di spendere per gli anni 2013-2014 risorse pubbliche per studenti universitari meritevoli secondo i seguenti criteri: percorso di studio, media esami e condizioni economiche. Saranno le stesse Università a stilare la relativa graduatoria fino ad esaurimento delle risorse assegnate dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentita la CRUI, riconoscendo per ogni

studente coinvolto in un percorso di tirocinio curriculare (presso ente pubblico o soggetto privato) della durata minima di tre mesi, un massimo di 200 euro mensili intesi quale importo assegnato allo studente come cofinanziamento del 50% di quanto riconosciuto come rimborso spese dal soggetto ospitante.

Sempre in tema di tirocini, da un lato, il decreto legge dispone altri incentivi per finanziare borse di tirocinio formativo ai giovani *Neet* di età compresa tra i 18 e i 29 anni, residenti e/o domiciliati nelle regioni del Mezzogiorno, e dall'altro prevede di istituire tramite decreto un fondo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di 6 milioni di euro da ripartire fino al 2015 per i percorsi formativi e di orientamento attivati presso le amministrazioni dello Stato.

Nel Mezzogiorno, oltre ad incentivare i percorsi di tirocinio, al fine di favorire l'occupazione giovanile e l'attivazione dei giovani, sono stanziati 328 milioni di euro a valere sui medesimi Fondi di rotazione di cui si è detto per gli incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato, a loro volta possibilmente integrabili da finanziamenti delle Regioni e Province Autonome, anche non rientranti nel Mezzogiorno. Le agevolazioni economiche, di cui sopra, riguardano (compresi i tirocini per i *Neet*) il sostegno all'autoimpiego e autoimprenditorialità fino al 2015, come anche la promozione e realizzazione di progetti promossi dai giovani e dai soggetti appartenenti alle categorie di lavoratori svantaggiati relativi all'infrastruttura sociale e alla valorizzazione dei beni pubblici nel Mezzogiorno.

Da ultimo tra gli incentivi economici va ricordata la possibilità di prevedere, tramite decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, specifiche condizioni, modalità e importi di appositi buoni orari (voucher) per soggetti in evidente situazione di disagio sociale, quali: disabili, detenuti, tossicodipendenti o fruitori di ammortizzatori sociali per i quali è prevista la contribuzione figurativa e utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche.

Di tutte queste ultime forme incentivati, previste dal decreto in commento, quella più interessante e concreta è senza dubbio la possibilità concessa ai datori di lavoro che assumano lavoratori percettori dell'ASpl, ricevendo in cambio il 50% dell'integrazione sociale fino a conclusione del diritto. Questa possibilità è importante sia perché dà seguito alla parte positiva della Riforma Fornero (legge n. 92 del 28 giugno 2012) che ha introdotto Assicurazione sociale per i non destinatari

dell'indennità di disoccupazione e sia perché offre una dote probabilmente anche a quella fascia di lavoratori over 30, garantendo loro una solida stabilità contrattuale. Il resto degli incentivi, invece, costituiscono piccole possibilità a beneficio di plurime tipologie di soggetti offrendo occasioni di ingresso in un mercato del lavoro che dalla sua non assicura di certo concrete possibilità di permanenza al suo interno poiché mancano politiche più strutturate.

4. Conclusioni

Nel merito è chiaro che le forme di sostegno all'occupazione e alla coesione sociale introdotte dal decreto legge n. 76 del 26 giugno 2013 siano il frutto di quanto il Governo è riuscito a recuperare rastrellando qua e là il maggior denaro possibile nell'attesa tra l'altro di poter disporre eventualmente di ulteriori fondi di origine comunitaria.

Detto ciò, ancora una volta gli indirizzi di governo, in materia di occupazione, e specie nello stato in cui versa il nostro Paese, non sono andati verso interventi quantomeno un po' più strutturali. Tra i quali, al di là di una chiara politica industriale che probabilmente abbisogna di più tempo per essere riscritta (anche se siamo in stato di crisi da parecchi anni), si poteva immaginare qualcosa di più concreto e con una prospettiva evolutiva forte come, il sostegno alla ricerca industriale; riforma degli ammortizzatori sociali; riforma fiscale con annessa riscrittura della composizione del cuneo fiscale sul lavoro, ma anche solo uno snellimento semplificativo di molte norme che appesantiscono il mercato del lavoro introducendo disincentivi normativi che molto difficilmente possono essere poi bilanciati da misure di mera incentivazione economica. Elementi imprescindibili per dare un nuovo corso a quello che vorrà essere l'Italia nel mercato globale.

Invece, si è deciso di ripiegare sulla strada probabilmente più semplice, che per l'incentivo principale dell'intero pacchetto è lo sgravio contributivo, senza tener presente che in molte situazioni e specie nel Mezzogiorno queste politiche incentivanti già esistono ed anzi più passano le riforme più tendono a duplicarsi con l'effetto che il fruitore si troverà un ventaglio di possibilità tra cui scegliere l'incentivo della stessa tipologia ma con utilità marginale nel tempo di limitato successo.

Effettivamente gli incentivi proposti dal Governo sono l'ennesima situazione "tampone" sia interna che esterna per assicurare l'Europa e i mercati finanziari. Non si mette in dubbio che avranno pur sempre un'utilità, ma sicuramente non saranno sufficienti a migliorare la situazione a lungo termine.

Una possibile soluzione di buon senso, auspicata da tutti gli operatori e inascoltata dal legislatore, sarebbe stato il taglio del cuneo fiscale, il quale da solo innescherebbe un generale aumento dell'occupazione, specie proveniente dal sommerso, (senza stanziamento di fondi, procedure burocratiche e quant'altro) determinando un incremento di produttività e riattivazione dei consumi a condizione che il risparmio fiscale venga reinvestito attraverso investimenti in ricerca e sviluppo, che più di uno sgravio contributivo rappresentano un volano per le imprese e l'intero sistema economico italiano il quale non può più basarsi su un sistema manifatturiero in competizione con Paesi emergenti (Cina, India, Sud America...).

In conclusione, riconoscendo di attraversare un momento così delicato, quanto è stato approvato deve essere comunque visto in chiave ottimistica, nonostante tutte le cautele e critiche di cui si è detto, nella speranza che non si tratti di un provvedimento a sé stante ma solo un primo e decisivo passo per giungere all'attuazione di provvedimenti che in passato non si è avuto il coraggio di adottare.

Il quadro degli incentivi economici e normativi dalla legge n. 92/2012 al decreto legge n. 76/2013

di Nicola D'Erario, Alessandra Innesti

COMPARAZIONE CONTRATTI AGEVOLATI DEL D.L. N. 76/2013 CON LA L. N. 92/2012

Nuove assunzioni di lavoratori giovani con contratto a tempo indeterminato

Riforma Fornero 2012 e s.m.i.	D.L. n. 76/2013
<p>Art. 4 commi da 11 a 15 incentivi all'assunzione di giovani e donne.</p> <p>Sgravio contributivo del 50% per i datori che assumono donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da 6 mesi e residenti in regione ammesse ai fondi strutturali dell'Unione Europea.</p>	<p>Secondo l'articolo 1, commi da 1 a 22: l'assunzione deve riguardare giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (29 anni e 364 giorni):</p> <ul style="list-style-type: none">- privi di un impiego da almeno 6 mesi;- senza un diploma di scuola media superiore o professionale;

Con D.M. del 5 ottobre 2012 il Ministero del Lavoro ha messo a disposizione fondi straordinari per i datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato o stabilizzano giovani con meno di 30 anni e donne di qualsiasi età entro il 31 marzo 2013.

- che vivono soli con una o più persone a carico.

Per ottenere l'incentivo è sufficiente che sussista uno dei tre criteri.

L'incentivo è ammesso per le assunzioni fino al 30 giugno 2015.

L'incentivo è pari a 1/3 della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 18 mesi. 650 euro è il massimale dell'incentivo per ogni lavoratore assunto.

Le nuove assunzioni devono realizzare un incremento occupazionale netto.

Decontribuzione di 12 mesi se il datore di lavoro stabilizza un contratto a termine. In tal caso deve provvedere ad assumere un altro lavoratore per realizzare l'incremento occupazionale richiesto dal decreto.

Rispetto dei parametri oggettivi previsti all'art. 40 Regolamento n. 800/2008 CE.

All'incentivo si applicano i commi 12, 13-15, articolo 4, della legge n. 92/2012.

Contratto di apprendistato (d.lgs 167/2011 e s.m.i)	
Riforma Fornero 2012 e s.m.i.	D.L. n. 76/2013
<p>Con la legge n. 92/2012 l'apprendistato diventa il principale canale di accesso dei giovani nel mercato del lavoro.</p> <p>La formazione nel contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinata nei contratti collettivi ed è previsto un piano formativo obbligatorio.</p> <p>Il Testo Unico prevede che la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali specialistiche in caso di imprese multilocalizzate avvenga dove l'azienda ha la sede legale.</p> <p>Art. 2, lett. g), d.lgs n. 167/2011.</p>	<p><i>Idem</i></p> <p>L'art. 2, comma 2, prevede che entro il 30 settembre 2013 la Conferenza Stato-Regioni adotti le linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per le assunzioni effettuate dalle microimprese e dalle Pmi entro il 31 dicembre 2015 al fine di uniformare la disciplina dell'offerta formativa pubblica sull'intero territorio nazionale.</p> <p>Le linee guida potranno prevedere che il piano formativo individuale venga reso obbligatorio solo in relazione all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.</p> <p><i>Idem</i></p> <p>Le linee guida potranno prevedere</p>

	<p>la registrazione della formazione e della qualifica professionale su un modello che ha i contenuti minimi del <i>modello di libretto formativo del cittadino</i> di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005.</p>
<p>Tirocini formativi e di orientamento Tirocini curriculari (art. 18 legge 196/1997 e s.m.i)</p>	
<p>Riforma Fornero 2012 e s.m.i.</p>	<p>D.L. n. 76/2013</p>
<p>Linee guida in materia di tirocini approvate il 24 gennaio 2013. Le Regioni adottandole entro 6 mesi dalla loro approvazione potranno normare i tirocini in base a quanto previsto dalla riforma Fornero.</p> <p>Indennità di partecipazione non inferiore a 300 euro prevista nelle Linee guida in materia di tirocini.</p>	<p>Art. 2 comma 4 consente l'utilizzo dei tirocini formativi e di orientamento entro il 31 dicembre 2015 nelle Regioni che non hanno adottato la disciplina prevista dall'art. 18 legge 196/1997 e Dm 142/1998.</p> <p>La nuova norma si applica anche ai tirocini istaurati nell'ambito delle Pa le quali provvederanno ai rimborsi spese. Per il reperimento delle risorse è prevista la riduzione delle spese di consulenza e l'accesso ad un fondo sperimentale con dotazione annua per il periodo 2013-2015 di 2 milioni di euro.</p> <p>All'articolo 3, comma 1, lettera c) sono previste borse di tirocinio in favore di giovani Neet di età compresa tra i 18 e i 29 anni residenti o domiciliati nelle</p>

Regioni del Mezzogiorno. E' prevista un'indennità di partecipazione in conformità a quanto previsto dalle normative statali e regionali

L'articolo 2, commi da 10 a 13, prevede il finanziamento dei tirocini curriculari con 10,6 milioni di euro.

I fondi sono ripartiti con decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentita la CRUI, alle singole università.

Il tirocinio deve avere una durata minima di 3 mesi, presso amministrazioni pubbliche o soggetti privati.

E' previsto un contributo massimo di 200 euro per ogni tirocinante a valere, però, come cofinanziamento del 50% dei rimborsi spese e assegnati dal soggetto ospitante.

**Assunzioni contratto a tempo determinato
(legge 196/1997 e s.m.i)**

Riforma Fornero 2012 e s.m.i.

D.L. n. 76/2013

Estesi gli intervalli tra un contratto e l'altro a 60 e 90 giorni per contratti di durata rispettivamente fino a 6 mesi e oltre i 6 mesi.

Secondo l'articolo 7, comma 1, lettera a), le pause contrattuali tra un contratto a termine e l'altro tornano, come previsto dalla legge 196/97, di 10 e 20 giorni

<p>Aumento della contribuzione dell'1,4% sulla retribuzione imponibile</p>	<p>rispettivamente per contratti di durata fino a 6 mesi e oltre 6 mesi. Le parti sociali potranno modificare gli intervalli anche con accordi di livello aziendale.</p> <p><i>Idem</i></p>
<p>Contratto di lavoro intermittente (artt. 33 e ss. d.lgs n. 276/2003 e s.m.i)</p>	
<p>Riforma Fornero 2012 e s.m.i.</p>	<p>D.L. n. 76/2013</p>
<p>Contratto che può essere stipulato con soggetti con più di 55 anni di età e con meno di 24 anni di età.</p> <p>Prevista la comunicazione alla direzione territoriale del lavoro con modalità semplificate (sms, pec, online, ecc..) prima dell'inizio della prestazione o di un ciclo di durata non superiore a 30 giorni. In mancanza di comunicazione prevista sanzione amministrativa pecuniaria a carico del datore di lavoro.</p>	<p>Dall'articolo 7, comma 2, lettera a) il lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore per un periodo massimo di 400 giornate lavorative nell'arco di 3 anni solari. In caso di superamento del periodo il rapporto si trasforma in un contratto a tempo pieno e indeterminato.</p> <p>In caso di omessa comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro competente la sanzione prevista all'art. 35 comma 3 bis d.lgs 276/2003 non trova applicazione quando dal rispetto degli adempimenti contributivi emerge in modo chiaro la volontà di non occultare la prestazione di lavoro.</p>
<p>Contratto di collaborazione a progetto (art. 61 d.lgs 276/2003 e s.m.i)</p>	

Riforma Fornero 2012 e s.m.i.	D.L. n. 76/2013
<p>Il contratto di collaborazione a progetto è stipulato in forma scritta ai sensi del d.lgs 276/2003 e deve contenere ai fini della prova gli elementi indicati al comma 1, dell'art. 62.</p> <p>Il progetto non può comportare l'esecuzione di compiti meramente esecutivi o ripetitivi.</p> <p>Il recesso del collaboratore è possibile per giusta causa o dandone preavviso quando è previsto nel contratto.</p>	<p>All'articolo 7, comma 2, lettere c) e d) si ammette che contratto di collaborazione a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere gli elementi ex art. 62 d.lgs 276/2003 non più a fini probatori, ma quale elemento essenziale del contratto.</p> <p>Il progetto non può comportare l'esecuzione di compiti esecutivi e ripetitivi individuati dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>Estensione del divieto di far firmare dimissioni in bianco</p> <p>L'articolo 7, comma 5, lettera d) estende a favore delle collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, le tutele previste per la maternità e paternità ai sensi dell'articolo 4, commi da 16 a 23 della legge n.92/2008</p>
Contratto di lavoro accessorio (art. 70 e ss. d.lgs 276/2003 e s.m.i)	
Riforma Fornero 2012 e s.m.i.	D.L. n. 76/2013

<p>La Riforma Fornero ha eliminato l'elenco di soggetti che possono usufruire dei voucher e i settori nei quali possono essere utilizzati.</p> <p>Le prestazioni di lavoro accessorio sono attività di natura meramente occasionale che non danno luogo in riferimento alla totalità dei committenti a compensi superiori a 5 mila euro</p> <p>Per il 2013 i percettori di misure di sostegno al reddito possono usufruire di voucher fino a 3 mila euro senza pregiudicare il loro trattamento economico.</p>	<p><i>Idem</i></p> <p>Il decreto legge 76/2013 modificando l'art. 70 d.lgs 276/2003, all'articolo 7, comma 2, lettera e) subordina la stipula del contratto di lavoro accessorio soltanto al valore economico delle prestazioni rese poiché, viene eliminato l'inciso di "natura meramente occasionale".</p> <p>Le prestazioni non devono dar luogo a compensi superiori a 5 mila euro (annualmente rivalutati) con riguardo alla totalità dei committenti.</p> <p>Con l'articolo 7, comma 2, lettera f) è introdotto un regime specifico per le prestazioni rese da soggetti in condizioni di disabilità, tossicodipendenza, detenzione o fruitori di ammortizzatori sociali nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche. Un decreto del Ministero del lavoro potrà fissare gli importi dei buoni orari destinati ai suddetti soggetti.</p>
<p>Contratto di appalto (art. 29 d.lgs 276/2003 e s.m.i)</p>	
<p>Riforma Fornero 2012 e s.m.i.</p>	<p>D.L. n. 76/2013</p>
<p>Incerta la platea dei destinatari della responsabilità solidale.</p>	<p>L'art. 9, comma 1, estende i compensi e gli obblighi di natura</p>

<p>Le clausole di riserva introdotte dai contratti collettivi nazionali di lavoro possono derogare al regime della responsabilità solidale senza distinzione tra l'aspetto retributivo, contributivo e assicurativo.</p>	<p>previdenziale e assicurativa di cui all'art. 29 comma 2 d.lgs 276/2003 anche ai lavoratori autonomi. Tali disposizioni non si applicano ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni.</p> <p>Le clausole di riserva previste dai contratti collettivi si applicano soltanto ai trattamenti retributivi con esclusione dei contributi previdenziali e assicurativi.</p>
<p>Assunzioni nei gruppi di imprese (art. 31 d.lgs 276/2003)</p>	
<p>Riforma Fornero 2012 e s.m.i.</p>	<p>D.L. n. 76/2013</p>
<p>Non presente.</p>	<p>Secondo l'art. 9, comma 11, le imprese agricole o le imprese ad esse collegate possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende.</p> <p>L'assunzione congiunta può essere effettuata anche da imprese di rete quando almeno la metà sono imprese agricole.</p>
<p>Assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che usufruiscono di ASpl</p>	
<p>Riforma Fornero 2012 e s.m.i.</p>	<p>D.L. n. 76/2013</p>
<p>Istituisce l'ASpl, ma non collega</p>	<p>L'art. 7, comma 5, lettera b),</p>

<p>ad alcun incentivo.</p>	<p>incentiva chi assume a tempo indeterminato un lavoratore che usufruisce dell'ASpl, senza esservi tenuto. E' concesso per ogni mensilità di retribuzione dovuta al lavoratore un contributo pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.</p> <p>I benefici economici sono esclusi con riguardo ai lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un'impresa che al momento del licenziamento ha assetti proprietari coincidenti con l'impresa che assume o è in rapporto di collegamento o controllo con essa.</p>
<p>Mantenimento dello stato di disoccupazione (art. 4 del d.lgs. n. 181/2000 e s.m.i.)</p>	
<p>Riforma Fornero 2012 e s.m.i.</p>	<p>D.L. n. 76/2013</p>
<p>Non presente.</p>	<p>All'art. 7, comma 7 è prevista la conservazione dello status di disoccupazione per i lavoratori socialmente utili. A condizione, però, che il reddito annuale resti sempre sotto la soglia di esclusione da imposizione fiscale.</p>

Articolo 1, comma 13
Riassegnazione delle risorse al Fondo Sociale per l'occupazione
Articolo 12, comma 1

Copertura finanziaria

di Luca Apollonio, Nicola D'Erario, Valentina Sorci

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 1, comma 13
Incentivi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato di
lavoratori giovani
Articolo 12, comma 1

Copertura finanziaria

- Riguardo agli incentivi previsti per la promozione di forme di occupazione stabile per i giovani tra i 18 e 29 anni di età, i finanziamenti arrivano da risorse che saranno riprogrammate e rimodulate nei Fondi di rotazione e ripartite dai Fondi strutturali. Il coacervo sarà dirottato nel Fondo Sociale per l'occupazione e la formazione. Questo è un fondo istituito dal D.L. n. 185/2008 (c.d. decreto anticrisi) e costituito dalle confluenze dal previgente Fondo per l'Occupazione (ex L. n. 236/1993), dalle risorse destinate al finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga e dai fondi messi a disposizione dal CIPE per la formazione. Annualmente,

inoltre, il fondo stesso è alimentato dagli stanziamenti previsti dalle Leggi Finanziarie. A sua volta il Fondo Sociale per l'Occupazione e la Formazione è volto a garantire la copertura finanziaria dei principali interventi per il sostegno e lo sviluppo occupazionale del Paese, e a sostenere misure straordinarie di politica attiva del lavoro mirate a incrementare i livelli occupazionali.


Con particolare riferimento all'incentivo fiscale in esame, le risorse riassegnate nel loro complesso al predetto Fondo Sociale per l'Occupazione e la Formazione sono così ripartite: a) 500 mln di euro stanziati per le regioni del Sud, e provenienti dal Fondo di rotazione, con riferimento alle risorse già destinate ai Programmi Operativi 2007/2013 e al Piano di Azione e Coesione; b) 294 mln di euro, indirizzati alle regioni del CentroNord, derivanti dal:

- fondo per il federalismo amministrativo;
- fondo per interventi di politica economica (fispe);
- dall'aumento degli acconti irpef, ired;
- dall'aumento delle imposte per le aziende e gli istituti di credito, e sul consumo dei prodotti da fumo
- fondo di pagamento dei canoni di locazione degli immobili conferiti dallo stato
- fondo per l'esenzione dall'irap per i mini-imprenditori e i piccoli professionisti;
- risorse destinate in origine al ministero dell'ambiente e della tutela del territorio.

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Articolo 1, comma 13
Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani

Articolo 12, comma 1
Copertura finanziaria

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
<p>Riassegnazione delle risorse al Fondo Sociale per l'occupazione. Articolo 1, comma 13 e articolo 12 comma 1.</p>	<p>Si ritiene positiva la provenienza europea dei fondi stanziati per gli incentivi diretti al Mezzogiorno, non fosse altro che si tratta di risorse facilmente sbloccabili, e prontamente esigibili. Desto più di una perplessità, invece, il complesso mosaico di Fondi cui si prevede di attingere risorse per gli incentivi nelle regioni del Centro-Nord. Non convince infatti l'importante distrazione di risorse dal Fondo per i mini-imprenditori, tantomeno quella relativa alle risorse facenti capo in origine al Ministero dell'Ambiente e del Territorio. Analogamente, l'aumento degli acconti di alcune imposte (Irpef ed Ires) lasciano spazio a più di una riserva.</p>	

Norme premiali e incentivi fiscali e normativi nel Pacchetto Lavoro

di Luca Apollonio, Nicola D'Erario

SCHEDA RIEPILOGATIVA

- Incentivo per i datori di lavoro che assumano tramite contratto a tempo indeterminato, lavoratori tra i 18 e 29 anni di età aventi uno dei seguenti requisiti: a) siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; b) siano privi di un diploma di scuola superiore o professionale; c) vivano soli con una o più persone a carico.

La misura premiale, che non può essere richiesta oltre il 30 giugno 2015, è pari a un terzo della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziale e non può essere comunque superiore ai 650 euro per una durata massima di 18 mesi. Analogamente, lo stesso incentivo può essere riconosciuto per le trasformazioni contrattuali a tempo indeterminato il cui beneficio ha una durata limitata a 12 mesi; tuttavia a tale trasformazione deve corrispondere comunque un'ulteriore assunzione aggiuntiva e conseguente, prescindendo dai requisiti prima esposti.

In ogni caso le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto.

Rimangono in vigore le ipotesi previste dalla Riforma Fornero (art. 4 co. 12,13,15) al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione.

Quanto alla ripartizione delle quote di finanziamento, il legislatore prevede una redistribuzione su base regionale. In particolare si stabilisce che 500 milioni di euro siano destinati alle regioni del Mezzogiorno (100 mln per il 2013, 150 mln per 2014, altri 150 mln per il 2015 e 100 mln per il 2016) e 294 mln per le restanti Regioni (48 mln per il 2013, 98 mln per il 2014, altri 98 mln per il 2015 e 50 mln per il 2016). Nel primo caso (Mezzogiorno) le predette risorse deriveranno dai fondi appartenenti al Fondo di Rotazione, già destinati ai Programmi Operativi 2007/2013 e al Piano di Azione Coesione. Nel secondo caso, invece, gli stanziamenti discendono dal Fondo per il Federalismo Amministrativo, dal Fondo per Interventi di Politica Economica, dal Fondo di Pagamento dei Canoni di Locazione degli Immobili conferiti dallo Stato, dall'aumento di talune imposte (tabacchi, Ires etc.) e dal Fondo per l'esenzione dall'Irap per i mini-imprenditori.

Tutte le risorse reperite dai vari Fondi, confluiranno nel Fondo Sociale per l'Occupazione e la Formazione e da questo ripartite per singola Regione.

Inoltre, è prevista la possibilità, da parte delle regioni anche non rientranti nel Mezzogiorno, di rifinanziare l'incentivo, ricorrendo alle risorse derivanti dai P.O.R. 2007-2013. Tale facoltà è possibile non oltre il 30 giugno 2014, e la regione interessata non può prevedere requisiti aggiuntivi.

- Ove il soggetto ospitante sia un'amministrazione dello Stato, in via sperimentale per gli anni 2013, 2014, 2015 è stanziato un fondo complessivo di sei milioni di euro, volto a consentire all'articolazione statale di corrispondere congrue indennità per la partecipazione ai tirocini formativi e di orientamento, così come previsto dall'articolo 1, comma 43, lettera d) della Riforma Fornero. Tale ipotesi è ammessa ove non sia possibile far fronte al relativo onere attingendo ai fondi già destinati alle esigenze formative dell'amministrazione di riferimento. Gli stanziamenti provengono dai Fondi di Riserva e Speciali e da accantonamenti facenti capo al


Ministero dell'Ambiente.


- Analogamente, il nuovo Pacchetto Lavoro prevede lo stanziamento di 10,6 milioni di euro da destinare al sostegno dell'attività di tirocini curriculari di durata minima di 3 mesi, indirizzati agli studenti iscritti ai corsi di laurea nell'a.a. 2013-2014. Trattasi, in particolare, di incentivi di importo massimo pari a 200 euro, quale cofinanziamento, nella misura del 50%, del rimborso spese corrisposto da altro ente pubblico ovvero soggetto privato. Il legislatore, inoltre, fissa i seguenti criteri per accedervi: a) numero di esami; b) profitto; c) condizioni ISEE. Una parte cospicua delle risorse arrivano dal Fondo per il Funzionamento delle Università.
- Al fine di incrementare i livelli dell'occupazione giovanile, e limitatamente agli anni 2013, 2014 e 2015, il legislatore prevede uno stanziamento pari a 80 mln di euro per le misure di auto imprenditorialità e autoimpiego. Altri 80 milioni di euro sono rivolti alla promozione e progetti promossi da giovani e da soggetti delle categorie svantaggiate per la infrastrutturazione sociale e la valorizzazione di beni pubblici nel Mezzogiorno. Infine, stanziati 168 milioni di euro per borse di tirocini formativi in favore di giovani di età compresa tra i 18 e 29 anni di età residenti nel Mezzogiorno che non lavorano non studiano e non sono coinvolti in attività di formazione. I fondi per le predette misure derivano da risorse del Fondo di Rotazione, già destinate ai Programmi Operativi 2007-2013 e al Piano di Azione Coesione.
- Ripristinato il principio incentivante (ex L. 5/2009 e 33/2009) per le assunzioni dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali. Nel dettaglio, il datore di lavoro, che senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno ed indeterminato lavoratori destinatati dell'ASPI, ha diritto, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta, ad un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.
- Per i lavoratori disabili, detenuti, tossicodipendenti o fruitori di ammortizzatori sociali, utilizzati nell'ambiti di progetti promossi da





amministrazioni pubbliche, è possibile il ricorso a buoni orari, le cui modalità di accesso e importi e condizioni saranno previsti da un successivo decreto da parte del Ministero del Lavoro.


- Il Pacchetto Lavoro prevede inoltre che, in caso di svolgimento di un'attività lavorativa, i lavoratori destinatari di integrazioni salariali o indennità di mobilità, e gli LSU conservano lo stato di disoccupazione a prescindere dal reddito assicurato dalla prestazione lavorativa in questione.
- Tra gli incentivi normativi si riporta, infine, quello enunciato dall'articolo 9 comma 3 del D.L. in esame, secondo il quale, relativamente all'apprendistato, è ammessa la possibilità di trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, dopo il conseguimento della qualifica o diploma professionale. In tal caso, la relativa durata massima complessiva dovrà rientrare tra quella stabilita dai contratti collettivi.


SCHEDA DI VALUTAZIONE

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Incentivo per i datori di lavoro che assumano a contratto a tempo indeterminato lavoratori di età tra i 18 e 29 anni.	Le risorse messe a disposizione, quasi 800 mln di euro, sono tutt'altro che irrilevanti. Tuttavia, benché il limite dei 29 anni appaia troppo restrittivo, i criteri di accesso sono piuttosto ampi e potrebbero riguardare una ampia platea di destinatari (quasi 4 milioni per l'Istat), i quali, potrebbero rimanere tagliati fuori per insufficienza di risorse.	

	<p>Nondimeno, il predetto incentivo si pone nella direzione giusta, ritenendosi positivo l'intento di incrementare il saldo netto delle assunzioni, prevedendo, tra l'altro, l'obbligo di una nuova assunzione in caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato.</p> <p>Restano da verificare i tempi di risposta e di implementazione operativa da parte dell'Inps, e la relativa interazione con le Regioni.</p> <p>Infine, da un lato si giudica positivamente la provenienza "europea" dei fondi per il Sud, dall'altro desta più di una perplessità l'origine composita e diversificata delle risorse destinate alle regioni del Centro-Nord</p>	
<p>6 milioni di euro in 3 anni per tirocini formativi di orientamento presso la pubblica amministrazione.</p>	<p>Nonostante la norma mantenga gli impegni presi ed enunciati nella Riforma Fornero, lo stanziamento di soli 2 milioni di euro su tutto il territorio nazionale è una previsione incentivante molto poco incisiva, considerato il bacino dei beneficiari. Si aggiunge, poi, che le modalità attuative restano vincolate all'adozione di un apposito decreto; pertanto ad oggi l'incentivo non è immediatamente applicabile.</p>	

<p>10,6 milioni di euro da destinare al sostegno dell'attività di tirocini curriculari per gli studenti iscritti ai corsi di laurea nell'a.a. 2013-2014.</p>	<p>Stanziare risorse per i tirocini curriculari di pura formazione (teorico-pratica), non è una strada felice da intraprendere. Specie per i meccanismi di abuso dello strumento che possono instaurarsi in questa fase. Illogico distrarre una cospicua parte dei già risicati fondi per l'Università che potrebbero essere destinati ad altro (placement, ricerca...).</p>	
<p>Incentivo all'autoimpiego, all'autoimprenditorialità, ai giovani svantaggiati e ai NEET del Mezzogiorno.</p>	<p>Si tratta di un insieme di norme che possono ridare slancio all'autoimpiego, e in particolare modo all'autoimprenditorialità. L'attenzione che il legislatore dedica ai NEET, vera emergenza occupazionale italiana, è lodevole, prevedendo percorsi di tirocini e cospicue risorse a tal fine. Tali previsioni si fanno apprezzare ancor di più, considerato che non richiedono nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, in quanto la destinazione di risorse era già stata prevista con la legislazione vigente.</p>	
<p>Incentivo al datore di lavoro che assuma il lavoratore percettore dell'ASPI</p>	<p>Ottima misura incentivante per reinserire nel sistema produttivo i lavoratori disoccupati.</p>	
<p>Buoni orari per lavoratori svantaggiati</p>	<p>Il legislatore si esprime in modo chiaro e definitivo</p>	

	<p>sull'argomento, ribadendo il principio per il quale anche i lavoratori disabili, tossicodipendenti, detenuti e percettori di ammortizzatori sociali possono accedere ai buoni lavoro. Sulla carta, la previsione può ritenersi positiva, tuttavia un giudizio di merito più circostanziato sarà possibile soltanto al momento del varo del decreto che fissa i criteri d'accesso e le modalità operative di tale disposizione.</p>	
<p>Conservazione dello stato di disoccupazione per gli LSU e i lavoratori percettori di ammortizzatori sociali</p>	<p>La norma si muove nella giusta direzione, in quanto il legislatore offre a tali categorie di lavoratori una possibilità aggiuntiva per conservare lo stato di disoccupazione e rimanere "appetibili" nel mercato del lavoro, essendo questi destinatari di corposi incentivi alla loro assunzione (basti pensare a quelli previsti dalla L. n. 407 del 1990).</p> <p>Tuttavia, pur trattandosi di una norma comportante lievi ripercussioni sulla finanza pubblica, appare fin troppo semplicistico e approssimativo la previsione del costo complessivo della medesima effettuato dal Governo; infatti risulta assai irrealistico che detta disposizione possa coinvolgere non più di</p>	

	<p>60/70 assunzioni incentivate, come riportato nella Relazione Tecnica allegato al decreto; presumibilmente, invece, il costo si aggirerà ampiamente al di sopra dei 2,5 mln di euro stimati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</p>	
<p>Trasformazione del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale in professionalizzante o di mestiere.</p>	<p>La disposizione merita di essere analizzata ed esaminata attentamente e in modo approfondito, poiché, <i>ictu oculi</i>, è da ritenere positivo il <i>favor</i> del legislatore per l'apprendistato professionalizzante. In questo modo però il rischio è quello di assistere ad un declassamento del contratto di apprendistato per la qualifica e diploma professionale, che, invece, avrebbe bisogno di un potenziamento e sostegno, attesa la sua debolezza e scarsa operatività.</p>	

Aiuti di Stato e Regolamento (CE) 800/2008

di Alessandra Sartore

1. Gli aiuti di Stato: linee generali

È entrato in vigore nell'agosto del 2008, con applicazione prevista fino al 31 dicembre 2013, il regolamento della Commissione [n. 800/2008](#), che sostituisce i cinque precedenti regolamenti di esenzione per categoria degli aiuti di Stato e consolida in un unico testo le diverse categorie di aiuti compatibili con l'art. 87 del [Trattato della Comunità Europea](#), che non necessitano di notifica alla Commissione. Per approfondire l'analisi del regolamento in esame, è utile definire le linee generali di tale materia e chiarire il significato di aiuto di Stato, così come è possibile dedurlo dal Trattato suddetto ed in particolare dagli articoli 87, 88 e 89, i quali ne contengono le principali disposizioni.

L'*aiuto di Stato* è un'agevolazione concessa dallo Stato, attraverso risorse statali o in ogni caso senza corrispettivo, a soggetti che svolgono attività economica su un determinato mercato, con lo scopo di conferire loro un vantaggio che incida sugli scambi e che sia altresì in grado di influenzare in maniera lecita e costruttiva la concorrenza. Tale principio non detiene qualità di absolutezza, ammettendo infatti deroghe per gli aiuti che perseguono certi obiettivi¹. Il trattato prevede un obbligo di notifica alla Commissione degli aiuti che gli Stati membri intendono istituire o

¹ È possibile citare alcune deroghe, contenute nell'articolo 87 del [Trattato](#) citato, quali: gli aiuti a carattere sociale concessi ai singoli consumatori, quelli destinati a ovviare ai danni arrecati dalle calamità naturali oppure da altri eventi eccezionali e gli aiuti volti allo sviluppo di determinate regioni.

modificare e un divieto di darne esecuzione prima dell'adozione di una decisione di autorizzazione della Commissione. Quest'ultima è quindi l'istituzione che procede al reale controllo sugli aiuti di Stato in quanto non solo, assieme alla Corte di Giustizia dell'UE, definisce i contenuti e le disposizioni del Trattato, ma gode per gli altri aiuti di un vasto potere discrezionale nella valutazione della compatibilità degli interventi di aiuto statali con il mercato interno.

Le regole in materia di aiuti di Stato costituiscono uno dei pilastri del funzionamento del mercato interno: esse contribuiscono ad una allocazione mirata ed efficiente delle risorse pubbliche e permettono una parità di trattamento delle imprese, siano esse pubbliche o private. Le regole relative agli aiuti di Stato, non riguardano solamente la concorrenza tra le imprese private, ma anche le attività economiche svolte da imprese pubbliche o altri organismi dello Stato, trattati anch'essi alla stesso modo delle imprese private.

2. Il Regolamento di esenzione per categoria (RGEC)

Come anticipato, il Regolamento adottato dalla Commissione il 6 agosto 2008, dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato. Di seguito i punti salienti di questo importante provvedimento.

2.1. Obiettivi

Il RGEC, velocizzando l'iter amministrativo per la concessione degli aiuti e portando a 26 il numero delle categorie per le quali non è necessario darne notifica alla Commissione Europea, si pone come obiettivo la semplificazione degli aiuti di Stato, in particolare a favore della crescita del mercato interno e dell'occupazione degli Stati membri. La scelta delle categorie è stata, infatti, effettuata privilegiando le più influenti ai fini della creazione di posti di lavoro e dell'aumento della competitività della Comunità.

Tale Regolamento è da ritenersi particolarmente significativo per le piccole e medie imprese, dal momento che tutte le misure possono essere loro concesse o sono interamente loro dedicate.

2.2. Principi generali

Principio essenziale per l'applicazione di tale regolamento ad uno specifico aiuto è l'interesse di quest'ultimo alla creazione di nuove risorse e attività, nonché la promozione dello sviluppo economico, attraverso un utilizzo lecito del sistema della concorrenza.

L'adempimento di tali requisiti permette allo Stato membro di concedere automaticamente l'aiuto, evitando la lunga prassi di notifica alla Commissione che deve semplicemente essere informata, successivamente alla concessione dell'aiuto ed entro venti giorni lavorativi, mediante il modulo indicato nell'allegato III del regolamento. Le informazioni concernenti tali misure vengono altresì pubblicate integralmente. In caso di mancata trasmissione delle informazioni, la Commissione può adottare una decisione che preveda che le future concessioni debbano esserle necessariamente comunicate prima delle medesime.

Il RGEC si applica a quasi tutti i settori dell'economia: sono esclusi il settore della pesca e dell'acquacoltura, dell'agricoltura e parti del settore carboniero.

2.3. Categorie autorizzate

Le categorie concesse dal regolamento di riferimento sono le seguenti:

- **aiuti a finalità regionale**, che promuovano la coesione economica, sociale e territoriale dell'Unione Europea;
- **aiuti alla costituzione di imprese a partecipazione femminile**, per permettere agli Stati membri il sostegno delle imprenditrici rimediando ai fallimenti di mercato cui esse devono far fronte, tra i quali l'accesso ai finanziamenti;
- **aiuti per la tutela dell'ambiente**, con lo scopo di agevolare la tutela di quest'ultimo e la lotta al cambiamento climatico tramite un più elevato numero di aiuti;
- **aiuti a favore del capitale di rischio sotto forma di fondi di investimento di *private equity***, nei quali lo Stato sia socio, investitore o partecipante, anche a condizioni meno vantaggiose rispetto agli altri investitori;

- **aiuti alla ricerca, sviluppo e innovazione**, per promuovere la competitività dell'industria europea mediante una maggiore spesa nel settore;
- **aiuti alla formazione**;
- **aiuti a favore di lavoratori svantaggiati e disabili**, incentivando le società ad assumere lavoratori disabili o comunque svantaggiati;
- **aiuti limitati alle PMI**, ponendo particolare attenzione alle misure a sostegno della promozione dell'imprenditorialità

Il Regolamento permettendo agli Stati membri di sostenere le piccole e medie imprese (PMI) nelle varie fasi del loro sviluppo, si colloca all'interno degli obiettivi prefissati dalla Commissione EU nell'Atto sulle piccole imprese per l'Europa ([Small Business Act](#)).

Le misure di aiuto non comprese nel Regolamento non sono necessariamente illecite, ma restano semplicemente soggette al requisito tradizionale della notifica alla Commissione, la quale le valuterà in base agli orientamenti e alle discipline esistenti.

2.4. Intensità delle misure di aiuto

Gli importi degli aiuti individuali esentati dall'obbligo di notifica, sono limitati da soglie fisse. Il superamento di tali tetti, comporta l'obbligatoria notifica alla Commissione. Il regolamento precisa anche l'intensità massima di aiuto per ciascuna categoria di aiuti.

Gli aiuti previsti dal presente regolamento possono essere cumulati con qualsiasi altro aiuto di Stato esentato da obbligo di notifica, purché tali misure di aiuto riguardino differenti costi ammissibili individuabili. Tuttavia, gli aiuti esentati non possono essere cumulati fra di loro, con gli *aiuti de minimis*² o con altri finanziamenti dell'UE relativi agli stessi costi ammissibili, ove tale cumulo porti a un'intensità o a un importo di aiuto superiore alle soglie fissate dal presente regolamento.

² Tra gli *aiuti de minimis*, si segnala in particolare il finanziamento, nella misura massima di 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari, concesso ad un'impresa, secondo il regolamento (CE) n. 1998/2006.

**Articolo 1 e articolo 3, comma 1, lett. b),
Incentivi per lavoratori svantaggiati**

**Gli incentivi previsti per favorire l'assunzione
di alcuni soggetti in condizioni di svantaggio
secondo il D.M. 20 marzo 2013**

di Flavio Busi

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 1

**Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori
giovani**

Articolo 3, comma 1, l. b)

Incentivi lavoratori svantaggiati

- Preliminarmente all'analisi delle disposizioni contenute nel decreto legge del 28 giugno 2013, n. 76 è opportuno rammentare la recente disciplina contenuta nel decreto ministeriale del 20 marzo 2013 che qualifica i cd. lavoratori svantaggiati individuando, nel rispetto della disciplina comunitaria, tre specifiche categorie:
 - a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei

mesi hanno svolto attività lavorativa di natura autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione;

b) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale ovvero coloro che non abbiano conseguito un titolo di studio di istruzione secondaria superiore, rientrando nel livello terzo della classificazione internazionale sui livelli d'istruzione (ossia alla scuola secondaria di secondo grado);

c) chi è occupato in uno dei settori economici dove c'è un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno il 25%, la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici italiani, ovvero coloro che sono occupati in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, come annualmente individuati dalla rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat e appartengono al genere sotto rappresentato.

- L'art. 1 del decreto legge del 28 giugno 2013, n. 76 prevede specifici incentivi ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori svantaggiati, così come definiti dal predetto decreto ministeriale 20 marzo 2013.

- *Condizioni.* Viene riconosciuto un incentivo per le imprese che assumano a tempo indeterminato un lavoratore che si trovi in una delle seguenti condizioni:

- sia privo di regolare impiego retribuito da almeno sei mesi;
- sia privo di un diploma di scuola media superiore o professionale


- *Incentivo.* La disposizione prevede uno sgravio contributivo, sotto forma di decontribuzione, pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali ed entro un tetto massimo pari a 650,00 euro mensili per lavoratore. Lo sgravio può essere fruito, unicamente mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, per un periodo massimo di 18 mesi. L'applicazione dello sgravio è limitata a 12 mesi in caso di trasformazione del contratto già in essere in un rapporto a tempo indeterminato. Alla trasformazione deve comunque corrispondere




un'ulteriore assunzione di un lavoratore.

- *Risorse stanziare.* Le risorse funzionali a finanziare tale incentivo straordinario sono determinate, per le regioni del Mezzogiorno, in 100 milioni di euro per l'anno 2013, 150 milioni di euro per l'anno 2014, 150 milioni di euro per l'anno 2015 e 100 milioni di euro per l'anno 2016; per le restanti regioni, nella misura di 48 milioni di euro per l'anno 2013, 98 milioni di euro per l'anno 2014, 98 milioni di euro per l'anno 2015 e 50 milioni di euro per l'anno 2016, ripartiti tra le stesse in base ai criteri di riparto dei Fondi strutturali.
- Con l'art. 3 comma 1, lett. b), del decreto legge del 28 giugno 2013, n. 76 vengono stanziare risorse funzionali a finanziare progetti promossi da giovani e da lavoratori svantaggiati, aventi ad oggetto misure per la promozione e la realizzazione di infrastrutture sociali e per la valorizzazione di beni pubblici nel Mezzogiorno. Lo stanziamento è pari a 26 milioni di euro per l'anno 2013, 26 milioni di euro per l'anno 2014 e 28 milioni di euro per l'anno 2015.

SCHEDE DI VALUTAZIONE

Articolo xx, commi xx-xx
Rubrica articolo

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
a) Sgravio contributivo per assunzione a tempo indeterminato di lavoratori svantaggiati privi di regolare impiego retribuito da almeno sei mesi ovvero privi di un diploma di	Previsione di un tetto massimo di sgravio contributivo mensile pari a € 650 mensili per lavoratore per 18 mesi ovvero a 12 in caso di trasformazione tempo indeterminato. Alla trasformazione deve comunque corrispondere un'ulteriore	

<p>scuola media superiore o professionale.</p>	<p>assunzione in modo che nell'organico dei dipendenti figuri una unità in più.</p> <p>Per la natura stessa della misura, l'incentivo pare idoneo ad incrementare l'occupazione solo nel breve periodo, senza garantirne uno strutturale aumento una volta esauriti i relativi fondi</p> <p>Trattasi di un'occupazione "incrementale" che non si presenta "sostitutiva" di un pensionamento o di un altro contratto</p>	 
<p>Riconoscimento di finanziamenti per l'avvio di progetti volti a realizzare infrastrutture sociali e per valorizzare beni pubblici nel Mezzogiorno.</p>	<p>Si presenta incoraggiante lo stanziamento di 80 milioni di € a favore di lavoratori svantaggiati (e di giovani) allo scopo di consentire l'implementazione di tali progetti.</p>	

Decreto Legge 26 giugno 2013
“Disposizioni urgenti in materia di esecuzione della pena”

**Un primo (piccolo) passo verso il lavoro
come alternativa al carcere**

di Daniele Alborghetti

Atteso con impazienza dagli operatori del settore, e con una certa dose di scetticismo da parte dei detrattori che lo hanno battezzato “svuota carceri” prima ancora della sua approvazione, il decreto legge licenziato dal Consiglio dei ministri del 26 giugno non opera alcuno stravolgimento dell’attuale impianto normativo penitenziario, perseguendo realisticamente l’obiettivo di alleggerire di qualche migliaio di unità gli istituti penitenziari ormai al collasso.

A detta del Ministro Cancellieri si tratta, dunque, di una misura di natura emergenziale, in attesa di provvedimenti di altra natura, come l’amnistia o l’indulto, di competenza del Parlamento. Solo un provvedimento clemenziale potrebbe infatti deflazionare il sistema carcerario italiano di quelle 15.000-20.000 unità necessarie per riportare ad una situazione accettabile le condizioni degli istituti penitenziari, che contano attualmente quasi 66.000 detenuti a fronte di una capienza tollerabile pari a poco più di 45.000 unità.

Tutto ciò premesso, va dato atto che il provvedimento in esame, sia pure nella sua estemporaneità, contiene alcuni importanti elementi che potrebbero costituire un punto di svolta nella politica carceraria del nostro paese.

Alludiamo soprattutto all'importanza che viene riconosciuta - più o meno direttamente - al lavoro, non solo come elemento fondamentale del trattamento del detenuto¹, come già sancito dall' art. 14 dell' Ordinamento Penitenziario, ma anche come possibile alternativa stessa alla pena detentiva.

Letto in tale ottica peculiare, questi sono in sintesi i punti salienti del provvedimento approvato dal Consiglio dei ministri del 26 giugno:

1 Misure alternative alla detenzione come strumento di contrasto all'alto tasso di carcerizzazione

Il decreto legge modifica sostanzialmente l'articolo 656 del codice di procedura penale, con l'obiettivo di riservare l'immediata incarcerazione ai soli condannati in via definitiva nei cui confronti persista una ineliminabile necessità di ricorso alla più grave forma detentiva. Si prevede innanzitutto che il Pubblico Ministero, allorché debba emettere un ordine di esecuzione di una sentenza di condanna a pena detentiva, previa verifica dell'esistenza di periodi di custodia cautelare o di pena dichiarata fungibile relativi al titolo esecutivo da eseguire, trasmetta gli atti a magistrato di sorveglianza, affinché provveda all'eventuale applicazione della liberazione anticipata. In sostanza, le detrazioni di pena connesse alla liberazione anticipata – istituto che premia, con una riduzione di pena pari a 45 giorni per ciascun semestre, il detenuto che tiene una condotta regolare in carcere e che abbia dato prova di partecipazione al programma rieducativo – vengono "anticipate" al momento dell'emissione dell'ordine di carcerazione. In tal modo aumentano le possibilità che il condannato possa attendere da libero il provvedimento di concessione della misura alternativa senza far ingresso in carcere.

Inoltre, per le donne madri con figli di età inferiore ai 10 anni, per i padri esercenti la patria potestà quando la madre sia deceduta o impossibilitata a prestare assistenza alla prole e per i soggetti portatori di gravi patologie (ma anche per i condannati ultrasettantenni) (nonché per gli ultra-

¹Sull'importanza del lavoro come strumento di reinserimento sociale ed in merito alle concrete modalità di implementazione del lavoro penitenziario si rinvia al bollettino speciale adapt n. 19 del 14 settembre 2012, *Il lavoro in carcere tra crisi e prospettive. L'esperienza di Bollate*, in www.bollettinoadapt.it

sessantenni riconosciuti parzialmente inabili) viene elevato a quattro anni il limite di condanna entro il quale possono accedere alla detenzione domiciliare direttamente dalla libertà.

Infine, senza entrare nel dettaglio, vengono rimossi alcuni limiti alla concessione delle misure alternative sopprimendo:

- 1) il divieto di sospensione dell'ordine di esecuzione per i recidivi, introdotto dalla legge "ex Cirielli" 251/2005;
- 2) il divieto di sospensione dell'ordine di esecuzione in caso di condanne per alcuni reati (furto semplice, alcune fattispecie di furto aggravato e incendio boschivo) e soprattutto per i delitti aggravati ai sensi dell'art. 61, primo comma, n. 11 bis c.p. ("l'aver il colpevole commesso il fatto mentre si trovava illegalmente sul territorio nazionale"), norma peraltro dichiarata illegittima dalla Corte costituzionale con sentenza 8 luglio 2010, n. 249.

Rimangono invece le preclusioni per i condannati a talune tradizionali categorie di reati di maggior allarme sociale gravità (di cui all'art. 4 bis dell'Ordinamento Penitenziario) alle quali vengono aggiunti il reato di maltrattamenti in famiglia dal quale derivi una lesione personale e lo *stalking*, alla luce dell'allarme sociale provocato dall'*escalation* di tali delitti.

Con questo primo pacchetto di misure, viene pertanto valorizzato lo strumento delle misure alternative, consentendo ai condannati di richiederne il beneficio direttamente dalla libertà, al fine di evitare quanto più possibile l'ingresso in carcere di persone non socialmente pericolose, con il doppio vantaggio di alleggerire gli istituti penitenziari e di evitare, per il condannato, gli effetti criminogeni del carcere, in linea peraltro con quanto già prevedeva la legge 165/1998 (c.d. "Simeone Saraceni").

In questo contesto, l'importanza del lavoro – come chiave di volta per l'effettivo successo di tali misure – è implicita. Il condannato – che beneficia della sospensione dell'ordine di carcerazione nelle more della formulazione della richiesta e della successiva decisione del Tribunale di Sorveglianza – avrà infatti tanto maggiori possibilità ottenere la misura alternativa in quanto dimostri di poter esercitare un'attività lavorativa. È notorio, infatti, che la giurisprudenza di sorveglianza valuti con particolare benevolenza, tra i requisiti del richiedente, un'attività lavorativa, sia per la concessione della semilibertà – laddove il requisito è normativamente previsto – ma anche per la concessione dell'affidamento in prova.

2. Lavoro di pubblica utilità come sanzione alternativa alla detenzione

Una seconda importante novità del decreto carceri ha ad oggetto l'estensione delle fattispecie per cui è ammesso il ricorso al lavoro di pubblica utilità come alternativa alla detenzione. In questo caso l'importanza attribuita al lavoro come possibile soluzione ai problemi che affliggono il sistema penitenziario – *in primis* sovraffollamento e altro tasso di recidivismo – risulta ancor più evidente.

La disposizione in esame riguarda i tossico e gli alcol-dipendenti, che potranno beneficiare di tale misura per qualsiasi tipo di reato commesso – senza limite alcuno di pena, con l'eccezione di alcuni reati di particolare allarme sociale – e non più solo quelli legati al traffico di stupefacenti, come previsto finora.

Il Governo prosegue di fatto lungo il cammino percorso – sia pur con alcune titubanze – negli ultimi anni. E che riteniamo costituirà un sentiero obbligato per gli anni a venire.

Introdotta per la prima volta dall'art. 73 comma 5 *bis* del DPR 309/90 (il Testo unico sulla droga) per i soli reati commessi da tossico-alcol-dipendenti in relazione a reati connessi al traffico di stupefacenti, il lavoro di pubblica utilità, consiste nella prestazione di un'attività non retribuita a favore della collettività, da svolgere presso lo Stato, le Regioni, le Province, i Comuni o presso enti e organizzazioni di assistenza sociale o volontariato. La prestazione di lavoro viene svolta a favore di persone affette da HIV, portatori di *handicap*, malati, anziani, minori, ex detenuti o extracomunitari; nel settore della protezione civile, nella tutela del patrimonio pubblico e ambientale o in altre attività pertinenti alla specifica professionalità del condannato.

Il decreto legislativo 274/2000 ha successivamente attribuito al giudice di pace la facoltà generalizzata, per tutti i reati di sua competenza, di applicare su richiesta dell'imputato la pena del lavoro di pubblica utilità in luogo della permanenza domiciliare o di quella pecuniaria.

Nella prassi applicativa, tuttavia, il lavoro di pubblica utilità, per molti anni, non ha riscontrato un vasto ambito di utilizzo. Rimasto quasi sconosciuto fino a poco tempo fa (ancora nel 2010 si sono registrate solo 62 condanne al lavoro di pubblica utilità) tale misura ha conosciuto un

vero e proprio *boom* negli ultimi due anni, tanto che si contano 3.326² casi solo nei primi tre mesi dell'anno in corso. Le ragioni di tale successo sono molteplici: sicuramente ha inciso in maniera determinante la legge 120/2010, che ha previsto la possibilità del ricorso ai lavori di pubblica utilità anche per reati legati alla violazione del Codice della strada. Hanno fornito un grosso impulso tuttavia, anche il progressivo diffondersi delle necessarie convenzioni tra i Tribunali e gli Enti locali e di volontariato, nonché gli indubbi riscontri positivi di tale misura, che presenta tutti i vantaggi – in termini di efficacia e di costi – per poter divenire la vera alternativa allo strumento della pena detentiva.

3. Lavoro di pubblica utilità per i detenuti

Viene aggiunto il comma 4 *ter* all'articolo 21 dell'Ordinamento Penitenziario, al fine consentire ai detenuti e agli internati la partecipazione a titolo volontario e gratuito a progetti di pubblica utilità presso lo Stato e gli Enti locali o presso enti ed organizzazioni di assistenza sociale e di volontariato. In questo caso si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste nell'articolo 54 del decreto legislativo 28 agosto 2000, n. 274, che regola il lavoro di pubblica utilità nel processo davanti il giudice di pace.

Si tratta di una disposizione del decreto che quasi non compare nei primi commenti "a caldo" del provvedimento governativo, e che probabilmente continuerà a rimanere sotto silenzio. Costituisce tuttavia una novità che gli addetti ai lavori accoglieranno con molta soddisfazione, ben intuendone le potenzialità.

Attualmente, infatti, il volontariato dei detenuti, tanto quello intramurario che quello extramurario, non riceve alcun formale riconoscimento dalla legge.

Il lavoro cui fa riferimento l'Ordinamento Penitenziario, come elemento del trattamento, (art. 22 comma 2) è unicamente quello retribuito.

Se a livello intramurario alcune prassi *ultra legem* hanno in parte ovviato alla carenza legislativa, la stessa cosa non è stata possibile per quello extramurario, rendendosi sempre necessario, tra l'altro, un formale

² Fonte: Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria - Direzione generale dell'esecuzione penale esterna - Osservatorio delle misure alternative, in www.giustizia.it

provvedimento di approvazione del magistrato di sorveglianza. L'articolo 21 dell'Ordinamento Penitenziario prevede invero che il detenuto possa essere autorizzato a lasciare l'istituto, per una parte della giornata, esclusivamente al fine di svolgere un'attività lavorativa o per frequentare un corso di formazione professionale.

Finora, di conseguenza, si è sempre reso necessario reperire una fonte di finanziamento dei progetti di reinserimento dei detenuti, anche se riferiti a lavori socialmente utili ed a favore di Enti locali o di associazioni di volontariato, attraverso la stipulazione di un normale contratto di lavoro o il ricorso ad altri strumenti atipici quali i tirocini d'inserimento e le c.d. borse lavoro.

Tutto ciò ha inevitabilmente comportato, in un periodo di crisi strutturale della finanza pubblica, il fisiologico ridimensionamento dell'offerta di progetti pubblica utilità, ai quali i detenuti ben avrebbero preso parte anche a titolo volontario.

La disposizione in esame consentirà finalmente ai detenuti di prendere parte anche a titolo gratuito ad attività di pubblica utilità a favore della collettività, che costituiranno parte integrante del complessivo percorso di reinserimento sociale e lavorativo del detenuto, e che nell'immediato permetteranno quantomeno di ridurre sensibilmente le ore di permanenza in cella.

4. Considerazioni conclusive

Il decreto approvato non risolverà da solo i problemi endemici del sistema penitenziario italiano, né questa era l'intenzione del Governo.

Costituisce tutt'al più una "prima tappa" di una serie di provvedimenti che dovranno necessariamente condurre all'adeguamento delle condizioni di vita dei nostri istituti penitenziari – oggi ai limiti della disumanità – ai parametri fissati entro luglio 2014 dalla Corte europea per i diritti dell'uomo.

Tali provvedimenti, molti dei quali già al vaglio del Parlamento, dovranno necessariamente prevedere - oltre alla costruzione ed all'adeguamento degli istituti penitenziari, che dispongano tra l'altro di spazi detentivi adeguati per le attività trattamentali ed in particolare per quelle lavorative – il potenziamento delle misure alternative alla

detenzione ed il finanziamento delle programmi di inserimento lavorativo dei detenuti.

Solo in quest'ottica il decreto legge approvato - che come si è cercato di evidenziare contiene spunti obiettivamente interessanti - , per dirla con le parole del Ministro della Giustizia, non potrà dirsi "un provvedimento svuota carceri in senso classico" bensì un provvedimento di più ampio respiro che "indica una nuova filosofia dell'espiazione della pena".

Banca dati delle politiche attive e passive

di Silvia Spattini

1. Gli obiettivi

L'articolo 8 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 istituisce, al comma 1, una banca dati delle politiche attive e passive con l'obiettivo di razionalizzare gli interventi di politica attiva erogati dai diversi enti sia centrali sia territoriali nei confronti, prevalentemente, dei lavoratori in cerca di una occupazione e di garantire una immediata attivazione della Garanzia per i Giovani di cui all'articolo 5 del medesimo provvedimento. Dalla lettura del primo comma nasce subito un dubbio rispetto al riferimento a organismi centrali erogatori di politiche attive, poiché allo Stato spettano la determinazione di principi fondamentali e un ruolo generale di indirizzo, promozione e coordinamento, mentre la definizione delle politiche è di competenza regionale e la loro erogazione è attribuita alle Regioni e alle Province¹. Probabilmente il riferimento è alla c.d. "struttura di missione" di cui all'articolo 5 del decreto legge, per la quale è prevista tra l'altro (articolo 5, comma 2, lettera b) la funzione di definizione di linee-guida nazionali, da adottarsi anche a livello locale, per la programmazione degli interventi di politica attiva. Benché la struttura venga considerata sperimentata, anche in considerazione del riordino sul territorio nazionale dei servizi per l'impiego in vista dell'abolizione delle Province, pare tuttavia possibile soltanto una attività di coordinamento a livello centrale e non di erogazione delle politiche.

¹ Cfr. decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 469.

2. La costituzione della banca dati e il conferimento delle informazioni

La banca dati è istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza maggiori oneri per il bilancio dello Stato, ma avvalendosi delle risorse finanziarie, umane e strumentali già attribuite al Ministero.

Accanto alla struttura ministeriale, è la nuova “struttura di missione” di cui all’articolo 5 del provvedimento in commento che ha la facoltà di proporre interventi e definire linee guida per l’integrazione dei diversi sistemi informativi al fine di un utilizzo più efficiente dei dati.

Per realizzare l’obiettivo della razionalizzazione delle politiche attive, si prevede di raccogliere all’interno della banca dati tutte le informazioni utili allo scopo, in altre parole informazioni su domanda e offerta di lavoro, cioè sui lavoratori in cerca di occupazione e le opportunità di lavoro, nonché sui servizi erogati per realizzare tale incontro, identificabili con misure di politica attiva (articolo 8, comma 2).

Con riferimento al popolamento della banca dati, il decreto legge non disciplina le modalità operative del conferimento dei dati, anche se viene specificato, al comma 3 dell’articolo in esame, che concorrono alla sua costituzione le Regioni e le Province autonome, l’INPS, il Ministero dell’istruzione, università e ricerca scientifica, le Università pubbliche e private e le Camere di commercio. Benché non sia definito in che termini tali soggetti concorrono alla costituzione della banca dati, sembra di comprendere che essi debbano fornire le informazioni in loro possesso attinenti agli scopi della stessa. In questa ottica, è quindi comprensibile il coinvolgimento di questi enti e organismi, poiché essi sono detentori delle informazioni relative ai lavoratori in cerca di occupazione, ai lavoratori beneficiari di prestazioni sociali (politiche passive), alle opportunità occupazionali e alle misure di politica attiva.

Se è apprezzabile l’intervento volto a integrare i diversi sistemi informativi al fine di un utilizzo più efficiente dei dati disponibili e conseguentemente ad attuare in modo più efficace le politiche attive del lavoro, considerando gli obiettivi di questa operazione, desta invece perplessità la scelta di non aver previsto un adeguato finanziamento. Il rischio è che non sia possibile dare effettivo e concreto seguito al disegno normativo.

3. Il coordinamento dei sistemi informativi

La costituzione di questa banca dati deve, quindi, confrontarsi e tenere in considerazione l'esistenza di diverse altre banche dati o sistemi informativi che raccolgono e organizzano, separatamente, parte di queste informazioni. Il tentativo di raccordare questa nuova banca dati con quelle esistenti avviene innanzitutto attraverso il comma 3, dove si afferma che la Banca dati delle politiche attive e passive è «una componente del sistema informativo lavoro di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 469 e della borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 reso disponibile attraverso Cliclavoro».

Per tentare di comprendere il coordinamento tra le diverse banche dati, occorre ricordare in che cosa consistono questi altri sistemi². Il Sistema informativo lavoro (SIL) di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 469 può essere considerato il primo tentativo di costituzione di una infrastruttura informatica pubblica a favore dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, per la raccolta dei dati del mercato del lavoro e per il supporto ai servizi per l'impiego nell'esercizio delle politiche attive.

In realtà, questo sistema ha una vocazione fortemente pubblicistica e burocratica, infatti la stessa norma afferma che si tratta di uno «strumento per l'esercizio delle funzioni di indirizzo politicoamministrativo»³ ed è volto alla rilevazione, elaborazione e diffusione dei dati in materia di collocamento, politiche attive del lavoro, allo scopo di monitorare e supportare le decisioni di governo del mercato del lavoro.

Tale banca dati è concepita come un sistema chiuso, accessibile soltanto al settore pubblico: Ministero del lavoro, Regioni, enti locali (centri per l'impiego). L'accesso da parte degli operatori privati del mercato del lavoro sarebbe possibile solo dietro una convenzione onerosa con il Ministero. Totalmente esclusi sono lavoratori e datori di lavoro.

Proprio per questo motivo, la borsa continua nazionale del lavoro è stata concepita al contrario come un sistema aperto, un portale accessibile liberamente e direttamente soprattutto ai lavoratori in cerca di

² Sul punto, sia consentito rimandare a S. Spattini, *Il governo del mercato del lavoro tra controllo pubblico e neo-contrattualismo*, Giuffrè, Milano, cap. IV.

³ Art. 11, comma 3, decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 469.

occupazione e ai datori di lavoro, oltre che agli operatori pubblici e privati, con l'obiettivo della diffusione delle informazioni allo scopo di una maggiore trasparenza del mercato e una facilitazione degli incontri tra domanda e offerta di lavoro. Invero, il Legislatore del 2003 aveva coltivato l'idea di sostituire il SIL con la borsa continua nazionale del lavoro, riunendo le funzioni di strumento di gestione dei servizi erogati dai centri per l'impiego e dei servizi amministrativi con la funzionalità della raccolta dei dati su domanda e offerta di lavoro per un loro effettivo incontro. Infatti, l'articolo 15, comma 1 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, specifica che la borsa si basata sui nodi regionali (in teoria i SIL regionali) e alimentata da tutte le informazioni utili all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese. La norma costitutiva del SIL non è, in effetti, mai stata abrogata; la borsa continua nazionale del lavoro si è sviluppata piuttosto come un portale per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, parallelamente ai SIL regionali per la gestione dei servizi erogati.

Considerando le caratteristiche del SIL e della borsa continua nazionale del lavoro, la nuova banca dati non pare poter essere una loro componente, nel senso di una loro parte, tutt'al più sembra essere il contrario. Se la banca dati delle politiche attive e passive «raccolge le informazioni concernenti i soggetti da collocare nel mercato del lavoro, i servizi erogati per una loro migliore collocazione nel mercato stesso e le opportunità di impiego», significa che raccoglie in sé le informazioni che sono contenute nel SIL (servizi erogati) e nella borsa continua nazionale del lavoro (informazioni concernenti i soggetti da collocare e opportunità di impiego). In questa ottica, sono quindi piuttosto questi sistemi o parti di essi che vanno a comporre e costituire la nuova banca dati.

Il decreto legge cerca poi di coordinare la banca dati delle politiche attive e passive anche con altri sistemi informativi presenti nell'ordinamento italiano. Il comma 4 dell'articolo 7 prevede infatti che confluiscono nella nuova banca dati: la Banca dati percettori di cui all'articolo 19, comma 4, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185; l'Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati delle università di cui all'articolo 1-bis del decreto-legge 9 maggio 2003, n. 105; e la dorsale informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

La Banca dati percettori è costituita presso l'INPS con il nome di *Sistema informativo dei percettori di trattamento di sostegno al reddito* e contiene i dati di ogni percettore di un beneficio. L'Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati delle università è una banca dati che raccoglie appunto le informazioni degli studenti iscritti all'università e dei relativi laureati, utilizzata anche per la verifica della veridicità dei titoli autocertificati. La dorsale informativa prevista, ma non realizzata, dalla Riforma Fornero doveva invece essere una banca dati volta a documentare il «patrimonio culturale e professionale comunque accumulato dai cittadini e dai lavoratori nella loro storia personale e professionale», nell'ambito dell'apprendimento permanente.

Non è chiaro se il *confluire* dei sistemi qui citati nella nuova banca dati significhi la loro unificazione e sostituzione, come suggerirebbe la lettera della norma, oppure se i diversi sistemi continuano ad esistere autonomamente, ma siano obbligati a confluire tutte le loro informazioni alla banca dati per le politiche attive e passive.

Il decreto legge non fa riferimento, invece, alla banca dati telematica contenente i dati individuali dei beneficiari di ammortizzatori sociali di cui all'articolo 4, commi da 35 a 39, della legge 28 giugno 2012, n. 92, non si comprende se perché la ritenga coincidente con la Banca dati percettori⁴ di cui all'articolo 19, comma 4, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185 oppure per una dimenticanza. Tuttavia, nella prospettiva della razionalizzazione delle diverse banche dati esistenti, un riferimento anche a questo sistema sarebbe stato opportuno per chiarire il nuovo assetto complessivo.

Poiché la Banca dati per le politiche attive e passive è creata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alimentata sostanzialmente da organismi pubblici e istituzionali quali: Regioni e Province autonome, INPS, Ministero dell'istruzione, università e ricerca scientifica, Università pubbliche e private e Camere di commercio, è stata prevista la possibilità per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di stipulare convenzioni con altri soggetti pubblici e privati per far confluire i dati in loro possesso nella Banca dati, con l'obiettivo di avere a disposizione un

⁴ In tal senso si è interpretata la banca dati istituita dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, cfr. G. Rosolen, S. Spattini, M. Tiraboschi, *Condizionalità e raccordo tra politiche attive e passive in chiave pubblicistica*, in P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro: una riforma sbagliata*, ADAPT University Press, 2012.

maggior numero di informazioni per una migliore organizzazione ed efficacia degli interventi di politica attiva del lavoro.

Pare, tuttavia, essersi compiuto un vecchio errore che ha caratterizzato anche l'istituzione del sistema informativo lavoro (SIL), si chiede, infatti, a soggetti pubblici e privati di conferire i loro dati, ma non si fa riferimento alla possibilità per essi di accedere alla banca dati.

Questa possibilità potrebbe favorire una vera collaborazione tra pubblico e privato nella erogazione di servizi all'impiego e di efficaci politiche attive nei confronti dei lavoratori in cerca di occupazione. Gli obiettivi di politica del lavoro sono fissati dal pubblico, ma la loro attuazione non deve necessariamente passare soltanto attraverso i servizi pubblici per l'impiego, ma può appunto realizzarsi con il contributo dagli operatori privati che nel perseguendo il loro interesse contribuiscono contemporaneamente all'interesse pubblico di reinserire i lavoratori disoccupati nel mercato del lavoro.

4. Il nuovo assetto dei sistemi informativi del lavoro

Dalla lettura della norma, pur con incertezze interpretative e assenza di specifiche, il tentativo di razionalizzare le diverse banche dati esistenti nell'ambito delle politiche attive e passive per il lavoro dovrebbe portare ad un assetto dei sistemi informativi basato su tre pilastri: il Sistema informativo lavoro (SIL), la borsa continua nazionale del lavoro disponibile attraverso Cliclavoro e la nuova Banca dati per le politiche attive e passive.

Il SIL è in realtà un sistema costituito dai diversi SIL regionali, sostanzialmente riservato ai centri per l'impiego, a Province e Regioni, a supporto della gestione delle loro attività e dell'erogazione dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro.

La borsa continua nazionale del lavoro è, invece, il sistema informatico per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, accessibile direttamente da parte dei lavoratori e datori di lavori, oltre che dagli operatori pubblici e privati per il lavoro.

La nuova Banca dati per le politiche attive e passive potrebbe essere il luogo, dove incrociare e raccordare tutte le informazioni su domanda e offerta di lavoro, sui beneficiari di trattamenti di sostegno al reddito e sulle misure di politica attiva. Gli operatori del mercato del lavoro, non

solo pubblici, dovrebbero poter accedere e utilizzare efficacemente le informazioni contenute, da un lato analizzando le ricerche di personale per abbinare ad esse un lavoratore con un profilo adeguato, eventualmente costruendolo attraverso l'erogazione di misure di politica del lavoro, per esempio formative ovvero dall'altro lato individuando i lavoratori più difficilmente occupabili per farli accedere a percorsi di accompagnamento e di orientamento per accrescere la loro occupabilità. Non di meno dovrebbe essere il luogo di un più efficace coordinamento e collegamento tra le politiche attive e passive per il lavoro e di esercizio della condizionalità, gli operatori dovrebbero individuare i lavoratori beneficiari di trattamenti di sostegno al reddito a cui offrire un lavoro o un percorso di riqualificazione con l'obiettivo di un loro rapido reinserimento nel mercato del lavoro e dell'effettiva verifica della loro immediata disponibilità a una di queste opzioni, pena la decadenza dal trattamento di sostegno al reddito.

La criticità, ancora una volta come in passato, è rappresentata dalla concreta capacità di saper realizzare in modo adeguato ed efficace un disegno che sulla carta ha buone potenzialità di contribuire al miglioramento degli interventi a supporto del reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro.

Articolo 8, commi 1-5, Banca dati politiche attive e passive

Verso un sistema informatico del lavoro integrato

di Isabella Oddo, Licya Vari

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 8, commi 1-5 Banca dati politiche attive e passive



- Con lo scopo di razionalizzazione si prevede l'istituzione di una Banca dati nella quale confluiranno tutte le notizie relative sia agli interventi di politica attiva, centrali e territoriali (volte a collocare soggetti nel mercato del lavoro, ad informarli sui servizi erogati per una loro migliore collocazione nel mercato stesso e sulle opportunità di impiego), nonché la mappatura di tutti i destinatari delle politiche passive e quindi dei percettori di qualsiasi trattamento di sostegno al reddito.
- La nuova banca dati sarà istituita in seno al Ministero del lavoro e delle politiche sociali senza oneri aggiuntivi con il duplice scopo di razionalizzare tutti gli interventi in materia di lavoro e garantire un'immediata attivazione della Youth Guarantee.





- Per raggiungere tali scopi si prevede un miglior utilizzo dei dati attraverso un'integrazione di tutti i diversi sistemi informativi lasciando però un vuoto sulla definizione delle modalità operative
- Di fatti viene previsto che la banca dati in questione sarà una componente del SIL (sistema informativo lavoro) istituito dall'articolo 11 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 469 come primo strumento informatico di supporto ai centri per l'impiego nello svolgimento dei loro compiti. Inoltre, la banca dati sarà anche un componente del successivo sistema informatico per l'incrocio di domanda ed offerta di lavoro di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, denominato borsa continua nazionale del lavoro e reso disponibile attraverso Cliclavoro.
- Rispetto alla borsa continua nazionale del lavoro, sistema informatico aperto e trasparente per l'incontro tra domanda e offerta, la nuova banca dati nasce dall'esigenza di concentrare tutti i dati delle politiche attive e passive del mercato del lavoro, allo scopo di un loro migliore coordinamento e collegamento.
- A tal fine, seguendo le regole tecniche in materia di interoperabilità e scambio dati, nella nuova Banca dati confluiranno inoltre tutti i dati del Sistema informativo percettori di trattamento di sostegno al reddito, dell'Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati delle università e della «dorsale informativa», prevista dalla c.d. riforma Fornero e non ancora attivata, riguardante i percorsi formativi e professionali dei lavoratori.
- Saranno le Regioni e le Province autonome, l'INPS, il Ministero dell'istruzione, università e ricerca scientifica, le Università pubbliche e private e le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura a concorrere nell'alimentare la Banca dati. A tale proposito una novità è costituita dalla possibilità per il Ministero del lavoro di stipulare convenzioni con soggetti pubblici e privati per far confluire i dati in loro possesso al fine di una migliore organizzazione dei servizi e degli interventi.



- Si traccia un nuovo strumento che, in realtà, utilizzerà dati già conosciuti o che dovrebbero essere tali, ma mettendoli in connessione tra loro, di modo che possano dialogare al fine di un loro più efficace utilizzo per l'attivazione di politiche attive e passive in materia di lavoro.
- La nuova struttura delineata, infatti, sembra operare altresì, in via strumentale e sperimentale, in attesa della definizione del processo di riordino sul territorio nazionale dei centri per l'impiego e dell'istituzione di un'Agenzia per l'impiego a livello nazionale preannunciata dal Governo quale, strumento per attuare la Youth Guarantee.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 8, commi 1-5 Banca dati politiche attive e passive

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Viene istituita la «Banca dati per le politiche attive e passive» per razionalizzare tutti gli interventi di settore compiuti dai diversi organismi (sia centrali che territoriali).	L'intento di procedere ad una razionalizzazione attraverso l'istituzione di un nuovo sistema informatico del lavoro integrato appare del tutto positivo.	
La Banca dati servirà anche a garantire un'immediata attivazione della Youth Guarantee.	Affidando alla nuova Banca dati il compito di promuovere la Youth Guarantee, il legislatore ha ulteriormente ribadito l'importanza di quest'ultimo	

	strumento.	
Il funzionamento della Banca sarà senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ma usufruirà delle risorse del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.	Considerate le nuove e determinanti funzioni che la Banca dati andrà ad assumere, desta qualche perplessità il non aver previsto specifici fondi per il suo funzionamento.	
Attraverso la Banca dati verranno raccolte tutte le informazioni dei soggetti da collocare nel mercato del lavoro, i servizi loro erogati nonché le eventuali opportunità di lavoro fornite.	Sempre nell'ottica della razionalizzazione e dell'efficientamento delle politiche attive, la Banca dati verrà anche utilizzata come sistema di monitoraggio dei servizi erogati.	
La nuova Banca dati non costituirà un sistema a sé stante ma sarà una componente del sistema informativo lavoro e della Borsa Continua Nazionale del Lavoro reso disponibile attraverso Cliclavoro.	Pur apprezzando il tentativo di sistematizzazione dei diversi sistemi di raccolta dati ad oggi operanti ed il coinvolgimento delle istituzioni a più livelli, la formulazione appare confusionaria e non priva di ambiguità.	
Concorrono ad alimentare la nuova Banca dati le Regioni e le Province autonome, l'INPS, il Ministero dell'istruzione, le Università (sia	Oltre a non essere esplicitate le modalità operative della nuova Banca dati, non vengono previsti meccanismi di raccordo con il Sistema Informativo Lavoro e con la Borsa Continua Nazionale.	

pubbliche che private) nonché infine le Camere di commercio.		
Confluiranno nella Banca dati la Banca dati percettori, l'Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati delle università e la dorsale informativa di cui alla legge 28 giugno 2012, n.92.	La dorsale informativa di cui alla legge Fornero, tuttavia, non è ancora stata attivata.	
Sempre nell'ottica del accordo tra i diversi servizi ed interventi nell'ambito di politiche attive, il Ministero del lavoro potrà stipulare convenzioni con soggetti pubblici e privati che risultino in possesso di dati utili per essere inseriti nella nuova Banca.	Il coinvolgimento di soggetti terzi, è fondamentale per interventi di politica attiva del lavoro maggiormente efficaci. Tuttavia, la creazione di un sistema integrato è critica, poiché si chiede ai terzi di conferire i loro dati, ma non c'è possibilità per essi di accedere alla banca dati e contribuire alla attuazione delle politiche attive.	

Scheda Cliclavoro

di Francesco Catalfamo, Andrea Gatti Casati

PORTALE CLICLAVORO: SCHEDA DI SINTESI

La costituenda banca dati per le politiche attive e passive (articolo 8) deve necessariamente raccordarsi con le altre banche dati o sistemi informativi esistenti nell'ambito del mercato del lavoro che raccolgono e organizzano, separatamente, parte delle informazioni che devono confluire in essa. Tra questi sistemi, particolare rilevanza riveste la borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, resa disponibile attraverso Cliclavoro.

Cosa è Cliclavoro

Cliclavoro è il portale telematico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'accesso ai servizi per il lavoro erogati sul territorio nazionale. Operativo dal 22 ottobre 2010, costituisce la borsa continua nazionale del lavoro di cui al d.lgs. n. 276/2003, art. 15.

Come nasce

Il progetto Cliclavoro nasce nell'ottobre del 2010 sotto la regia del Ministero del Lavoro - in collaborazione con le Regioni e le province autonome - con l'intento di rendere

	<p>più fluido il mercato del lavoro facilitando l'incontro tra domanda e offerta: si voleva creare una vera e propria area virtuale online per un accesso semplice e immediato a un catalogo di informazioni e servizi per il lavoro.</p> <p>Le parole che meglio sintetizzano il progetto sono quelle dell'allora ministro del lavoro Maurizio Sacconi: "è uno strumento che non dà una certezza, ma una possibilità in più alle persone, alle imprese e alle istituzioni pubbliche".</p>
<p>Principali Funzioni e caratteristiche</p>	<p>Albo informatico delle Agenzie per il lavoro (autorizzate e accreditate).</p> <p>Il Matching: L'azienda viene avvisata dal sistema ad ogni nuova candidatura, con la conseguente possibilità di contattare direttamente il candidato.</p> <p>La funzione "Cerca sportello" serve al candidato per trovare l'ufficio territoriale di zona come, ad esempio, l'ufficio per l'impiego, Informa giovani o un'agenzia per il lavoro.</p> <p>Notizie del giorno nel quale trovare opportunità di lavoro e informazioni utili per cittadini, aziende e operatori del mercato.</p> <p>Informazioni relative alla normativa, ai contratti di lavoro e agli adempimenti obbligatori.</p> <p>Cooperazione con Eures - <i>European</i></p>

	<p><i>Employment Services</i> -, il servizio coordinato dalla commissione europea che ha lo scopo di favorire la mobilità professionale in Europa.</p> <p>Il portale non richiede necessariamente una registrazione. Questa garantisce però un maggior numero di servizi come il caricamento del proprio curriculum vitae e la possibilità di essere aggiornati costantemente sui nuovi annunci pubblicati.</p>
<p>Quali sono i flussi informativi di Cliclavoro?</p>	<p>Il portale è alimentato da tutte le informazioni utili al buon funzionamento del mercato del lavoro immesse sia dagli operatori pubblici e privati autorizzati all'attività di intermediazione, soggetti all'obbligo di interconnessione a Cliclavoro, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese. Da segnalare, inoltre, che l'art. 6 comma 3 del non ancora licenziato "pacchetto lavoro" prevede che la istituenda banca dati delle politiche attive e passive (comprendente la Banca dati dei percettori, l'Anagrafe nazionale degli studenti laureati, nonché la dorsale informativa di cui alla l. n. 92/2012, art. 4, comma 51) costituisca una componente della borsa continua nazionale del lavoro.</p>
<p>Statistiche</p>	<p>Secondo i dati rilasciati dal Ministero del Lavoro nell'ultimo mese, il sito ha rilevato circa 309.044 utenti unici che per un totale di 1.607.727 visualizzazioni di pagina, con una durata media per visita di circa 6 minuti. Con oltre 1.100.000 visualizzazioni le pagine più cliccate sono le "comunicazioni obbligatorie" e i "servizi di incontro della</p>

	<p>domanda e dell'offerta". Seguono le pagine relative dedicate alle news e il Cerca sportello – per localizzare le agenzie del lavoro e i centri per l'impiego – con circa 800.000 clic. http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/B043CAC5-10C6-4944-8F32-730932C08873/0/Maggio_2013_sintesi.pdf</p>
<p>Approfondimento sui social network di Cliclavoro</p>	<p>Contemporaneamente all'apertura del portale www.cliclavoro.gov.it (Ottobre 2010), il Ministero del lavoro decide di presidiare anche i principali canali di comunicazione alternativi, quali i principali social network. Di seguito una breve panoramica:</p> <p>Blog http://www.blogcliclavoro.it</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bio: Il blog del portale pubblico per il lavoro • Attivo dal: 28 ottobre 2010. • Principali sezioni: news, interviste, infografiche, notizie dal mondo, eventi, glossario, file multimediali e link utili. <p>Facebook – Pagina fan https://www.facebook.com/cliclavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bio: www.cliclavoro.gov.it il portale pubblico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il luogo virtuale dove s'incontrano cittadini, aziende e operatori del sistema • Attivo dal: 13 ottobre 2010 • 23.172 "mi piace" • media di 3/4 post giornalieri

	<p>Twitter https://twitter.com/cliclavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bio: Il portale pubblico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il luogo virtuale dove s'incontrano cittadini, aziende e operatori del sistema lavoro. • Attivo dal: 22 ottobre 2010 • Media di circa 10 tweet al giorno • 758 Following • 5523 Follower <p>LinkedIn – gruppo di discussione. http://www.linkedin.com/groups/cliclavoro-3640389?gid=3640389&mostPopular=&trk=yah</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bio: gruppo di discussione sulle tematiche del lavoro promosso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali • Attivo dal: 22 Ottobre 2010 • 2529 membri iscritti • 33 discussioni attive nel mese di giugno • E' possibile leggere e pubblicare promozioni e offerti di lavoro. <p>Youtube</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attivo dal 27 Ottobre 2010 • 55 utenti iscritti • 119 video caricati (alcuni riprodotti in italiano, inglese, francese e tedesco) • 10.949 visualizzazioni
Novità	<p>La nuova APP di cliclavoro (iClicklavoro): L'app include inoltre le seguenti funzioni e</p>

	sezioni: Cerca, Pagina Personale, Offerte / Curriculum per Te, Preferiti, Trova Sportello, Area Social.
--	--

Fondi di solidarietà: nuovi termini di costituzione

di Silvia Spattini

1. Nuovi termini per la costituzione dei fondi di solidarietà

Con l'obiettivo di ampliare la tutela del reddito in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa anche a lavoratori dipendenti di imprese escluse dal campo di applicazione della cassa integrazione guadagni, la Riforma Fornero ha previsto l'istituzione di un sistema di fondi di solidarietà che erogano una prestazione nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria (articolo 3, commi 4-41, legge 28 giugno 2012, n. 28).

Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale avrebbero dovuto stipulare entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge 28 giugno 2012, n. 28 (18 luglio 2012) accordi o contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali (articolo 3, comma 4, legge 28 giugno 2012, n. 28). Tale termine è stato esteso a dodici mesi dalla legge n. 228 del 24 dicembre 2012 c.d. Legge di stabilità 2013.

Parallelamente, per i settori in cui esistono consolidati sistemi di bilateralità era previsto uguale termine originario di sei mesi per adeguare le fonti normative e istitutive dei fondi bilaterali ovvero dei fondi interprofessionali alle finalità di cui ai commi da 4 a 13 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Poiché, di fatto, non sono stati conclusi accordi in tal senso, il decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, proroga al 31 ottobre 2013 sia i termini del comma 4, sia i termini del comma 14 (articolo 7, comma 5, lettera c), numeri 1 e 3, decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013).

Al comma 4 dell'articolo 3, della legge 28 giugno 2012, n. 28 viene inoltre aggiunto un periodo finale secondo il quale, se le Parti sociali non giungono alla sottoscrizione degli accordi per la costituzione dei Fondi di solidarietà bilaterali entro il termine prescritto, a partire dal 1° gennaio 2014 sarà attivato il fondo di solidarietà residuale a cui faranno riferimento le aziende prive di un fondo di solidarietà di settore, quindi non soltanto in caso di mancata costituzione di un fondo ai sensi del comma 4, ma anche nel caso di mancato adeguamento dei fondi consolidati di cui all'articolo 14 della legge 28 giugno 2012, n. 28.

In realtà, era già specificata e disciplinata dal comma 19 dell'articolo 3 legge 28 giugno 2012, n. 28, l'istituzione e l'applicazione del fondo di solidarietà residuale per i settori, le tipologie di datori di lavoro e le classi dimensionali comunque superiori ai quindici dipendenti, per i quali entro un certo termine non fossero stipulati accordi collettivi per l'attivazione di un fondo bilaterale. Tale termine, fissato originariamente al 31 marzo 2013 - non prorogato, probabilmente per una svista, dalla legge di stabilità - è ora uniformato al 31 ottobre 2013.

A ben vedere, dalla lettura dei diversi articoli relativi al sistema di fondi di solidarietà, non emergeva un termine per l'istituzione del fondo di solidarietà residuale. Il termine indicato nel comma 19 è relativo alla stipula di accordi per la costituzione dei fondi bilaterali, per cui è soltanto stabilito che in caso di loro mancata costituzione entro una certa data (inizialmente il 31 marzo 2013), debba applicarsi il fondo di solidarietà residuale. Tale formulazione lasciava ad intendere che tale fondo dovesse essere costituito in tempi brevi per poter costruire la base del nuovo sistema di fondi di solidarietà. Istituito il fondo, i settori che dopo l'originario termine del 31 marzo fossero stati ancora scoperti, avrebbero fatto riferimento al fondo residuale. Questa convinzione nasce anche dal fatto che pare di potersi sostenere che il termine stabilito per la sottoscrizione degli accordi sia ordinario e non precluderebbe, pertanto, la stipula di accordi per la costituzione di fondi anche successivamente al termine previsto. In questo caso, le aziende iscritte al fondo residuale per le quali venisse poi istituito un fondo di settore, trasferirebbero i loro versamenti al nuovo fondo di competenza.

Il fondo residuale non è, tuttavia, nel frattempo stato istituito. Il nuovo periodo aggiunto al comma 4 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 28 (che riguardando il fondo residuale era più opportuno introdurre nel comma 19) sembra capovolgere la prospettiva, ovvero si esplicita che il fondo residuale sarà attivato, in ultima istanza, solo a partire dal 2014, nell'ipotesi in cui ci siano settori rimasti scoperti da fondi di solidarietà bilaterali.

La dilazione nell'istituzione del fondo residuale sembra voler incentivare il confronto fra le parti sociali per favorire la costituzione dei fondi di solidarietà bilaterali, anche se ciò è indipendente dall'esistenza del fondo residuale. Tuttavia, la mancata costituzione di tale fondo e la previsione della sua attivazione soltanto in ultima istanza, verificata l'assenza di fondi bilaterali, compromettono l'attivazione del nuovo sistema dei fondi di solidarietà, disattendendo l'obiettivo della universalizzazione degli ammortizzatori sociali e lasciando ancora privi di una tutela del reddito i lavoratori potenzialmente beneficiari del trattamento previsto in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa nell'ambito di questo nuovo sistema.

2. Il sistema dei fondi di solidarietà

Con l'obiettivo della universalizzazione degli strumenti di tutela del reddito, la Riforma Fornero ha introdotto questo nuovo sistema di fondi di solidarietà, rivolto ai lavoratori in sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in aziende non rientranti nel campo di applicazione delle casse integrazione guadagni.

L'intento è quello di superare la disparità di trattamento tra lavoratori dipendenti di aziende appartenenti a differenti settori di attività o con diversa dimensione e realizzare l'universalità di questa tipologie di tutele. Le parti sociali dei settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale hanno la facoltà di stipulare accordi o contratti collettivi per la costituzione di fondi di solidarietà bilaterale con la finalità della tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

È importante rilevare che le parti sociali non si possono considerare obbligate a stipulare accordi con tale finalità, poiché questo contrasterebbe con la libertà sindacale di cui all'articolo 39, comma 1,

della Costituzione. Infatti, è prevista la costituzione del fondo di solidarietà residuale proprio nel caso di mancata costituzione dei fondi bilaterali.

A seguito della costituzione contrattuale del fondo, esso viene istituito attraverso decreto e gestito presso l'INPS. Tale procedura di costituzione evidenzia la loro natura non privatistica, ma pubblicistica, in quanto l'intervento delle parti sociali è limitato alla sola costituzione contrattuale, ma sono istituiti per decreto ministeriale, e solo in tal modo vengono attribuite loro le funzioni previste dalla legge.

Accanto al modello principale è previsto un modello alternativo per i settori nei quali siano operanti, alla data di entrata in vigore della Legge n. 92 del 28 giugno 2012, sistemi consolidati di bilateralità (per esempio quello dell'artigianato). Tale modello prevede la possibilità per le organizzazioni sindacali e imprenditoriali di adeguare i fondi esistenti alle finalità del sistema dei fondi di solidarietà di cui ai commi 4-41 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92. Tali fondi a differenza di quelli costituiti ai sensi del comma 4 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 conservano la loro natura privatistica e sono gestiti direttamente dagli organismi bilaterali e non dal comitato amministratore costituito presso l'INPS.

Tutte le aziende con più di quindici dipendenti devono quindi fare riferimento ad un fondo di solidarietà, sia esso bilaterale o residuale. Negli accordi di costituzione dei fondi, le parti sociali individuano la natura giuridica dei datori di lavoro e la classe dimensionale delle aziende a cui applicare il fondo bilaterale, questo comporta pertanto che potrebbero prevedere la copertura anche di aziende con meno di quindici dipendenti.

Con riferimento al campo di applicazione soggettivo, i benefici erogati dal fondo sono destinati a tutti i lavoratori delle imprese rientranti nell'ambito di applicazione, tranne il personale dirigente, se non espressamente previsto.

Il ricorso al fondo è possibile in caso di riduzione o sospensione della attività lavorative per le stesse cause integrabili previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

La prestazione consiste in un assegno ordinario di importo almeno corrispondente a quello dell'integrazione salariale, ma i fondi possono riconoscere prestazioni superiori. La durata dell'erogazione della prestazione differisce per tipologia del fondo. Per i fondi bilaterali di cui

all'articolo 3, comma 4, della legge 28 giugno n. 92 la durata prevista è tra un limite minimo di un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile (circa 480 ore) e un limite massimo corrispondente alle durate massime dell'integrazione salariale ordinaria (art. 6, comma 1, 3 e 4, L. n. 164/1975), ovvero 3 mesi, prorogati a 12 mesi, ma non più di 12 mesi in un biennio (art. 3, comma 31, L. n. 92/2012). Per i fondi bilaterali del modello alternativo (art. 3, comma 14, L. n. 92/2012) sono gli accordi e i contratti collettivi di istituzione del fondo a definire la durata della prestazione. Nell'ambito del fondo residuale (art. 3, comma 19, L. n. 92/2012), la durata del beneficio è stabilita non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile (circa 480 ore).

**Articolo 7, comma 5, lettera c),
Modifiche alla Legge 28 giugno 2012, n. 92**

Nuovi termini per la costituzione dei fondi di solidarietà

di Andrea Chiriatti, Andrea Stocco

SCHEDA RIEPILOGATIVA

**Articolo 7, comma 5, lettera c)
Modifiche alla Legge 28 giugno 2012, n. 92**

- Il Legislatore ha inteso modificare e uniformare i termini per la costituzione dei fondi di solidarietà bilaterali, nuovi strumenti per il sostegno al reddito, in costanza di rapporto di lavoro per i settori non coperti da CIG/CIGS, già introdotti dalla Legge di Riforma del mercato del lavoro (Legge n. 92 del 28 giugno 2012).
- Il decreto Legge n. 76 del 28 giugno 2013, articolo 7, comma 5, lettera c), numero 1) interviene modificando il termine per la sottoscrizione di accordi collettivi tesi alla costituzione di fondi di solidarietà bilaterali al 31 ottobre 2013, termine già prorogato al 18 luglio 2013 dalla Legge n. 228 del 24 dicembre 2012 (cd. Legge di stabilità 2013) e originariamente previsto per il 18 gennaio 2013 dalla Legge di Riforma del mercato del lavoro. Tale intervento opera

in combinato disposto con la successiva previsione contenuta nello stesso comma, dove il Legislatore stabilisce che decorso il termine di cui sopra, qualora le Parti sociali non giungessero alla sottoscrizione degli accordi per la costituzione dei Fondi di solidarietà bilaterali, a partire dal 1° gennaio 2014, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, provvederà all'istituzione del fondo di solidarietà residuale.

- Con riferimento ai settori in cui esistono consolidati sistemi di bilateralità, l'articolo 7, comma 5, lettera c), numero 3 del decreto Legge n. 76 del 28 giugno 2013 stabilisce un nuovo termine, il 31 ottobre 2013 (termine originariamente previsto per il 18 gennaio 2013 dalla Legge di Riforma del mercato del lavoro), entro il quale le Parti sociali possono adeguare le fonti normative e istitutive dei fondi bilaterali ovvero dei fondi interprofessionali alle finalità dei fondi istituiti secondo modello ordinario. Decorso inutilmente il termine, a decorrere dal 1° gennaio 2014, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, provvederà all'istituzione del fondo di solidarietà residuale.

- A tal proposito la Riforma del mercato del lavoro (Legge n. 92 del 28 giugno 2012) ha previsto sostanzialmente due modelli di sostegno al reddito:

- a) fondi di solidarietà bilaterali:** per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale le organizzazioni sindacali e imprenditoriali, comparativamente più rappresentative a livello nazionale, possono costituire, attraverso accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, fondi di solidarietà, almeno per le imprese che occupano più di 15 dipendenti. Tali fondi, istituiti presso l'INPS con decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, hanno lo scopo di assicurare ai lavoratori una tutela, in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

- b) fondi di solidarietà alternativi:** per i settori nei quali siano




operanti, alla data di entrata in vigore della Legge n. 92 del 28 giugno 2012, consolidati sistemi di bilateralità e in considerazione delle peculiari esigenze dei settori, quale quello dell'artigianato, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali, devono adeguare le fonti istitutive dei rispettivi fondi bilaterali. L'adeguamento deve in ogni caso prevedere misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate.

Per le imprese che occupano più di 15 dipendenti, non coperte dalla normativa in materia di integrazione salariale, per le quali non siano stati stipulati accordi collettivi volti all'attivazione di un fondo di solidarietà bilaterale o di un Fondo di solidarietà alternativo, il Legislatore ha previsto l'istituzione, tramite decreto, di un **fondo di solidarietà residuale**.

- Vengono uniformati al 31 ottobre 2013 i termini per l'adeguamento alle finalità del sistema dei fondi di solidarietà di cui ai commi 4-41 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 anche:
 - dei fondi di solidarietà di cui articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662 (enti ed aziende pubblici e privati erogatori di servizi di pubblica utilità, nonché delle categorie e settori di impresa sprovvisti del sistema di ammortizzatori sociali)
 - del fondo di cui all'articolo 1-ter del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249 (trasporto aereo e sistema aeroportuale)
 - dei fondo di cui all'articolo 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (settore del trasporto ferroviario).

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Articolo 7, comma 5, lettera c)

Modifiche alla Legge 28 giugno 2012, n. 92		
contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Proroga del termine per la sottoscrizione di accordi collettivi per la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali	La misura permette alle Parti sociali di vagliare adeguatamente le ipotesi e le condizioni di costituzione dei fondi di solidarietà bilaterali anche al fine di garantire adeguata copertura ai lavoratori dei settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale. Tale proroga del termine potrebbe essere funzionale ad una valutazione della sostenibilità finanziaria degli interventi che dovranno essere erogati dagli stessi fondi.	
Proroga del termine per l'adeguamento delle fonti normative e istitutive dei fondi bilaterali ovvero dei fondi interprofessionali con riferimento ai settori in cui esistono consolidati sistemi di bilateralità	Si tratta di una norma che consente alle Parti sociali di aver più tempo a disposizione per poter adeguare le fonti istitutive degli enti bilaterali già esistenti alle finalità dei fondi istituiti secondo modello ordinario. Tale proroga del termine, potrebbe essere funzionale ad una valutazione della sostenibilità finanziaria degli interventi che dovranno essere erogati dagli stessi fondi.	
Proroga del termine per l'istituzione del fondo di solidarietà residuale	La modifica introdotta è rivolta ad incentivare il confronto fra le Parti sociali per favorire la	

	<p>costituzione dei Fondi di solidarietà bilaterali.</p> <p>Tuttavia, la modifica di per sé non favorisce il superamento delle difficoltà riscontrate dalle Parti sociali, nella costituzione di detti fondi, dall'entrata in vigore della Legge di Riforma del mercato del lavoro e la dilazione istituzione del fondo non consente l'attivazione del nuovo sistema di fondi di solidarietà.</p>	
--	---	--

Ripristino della norma sulla conservazione dello stato di disoccupazione

di Silvia Spattini

1. Conservazione dello stato di disoccupazione in caso di reddito inferiore al reddito escluso da imposizione

Il decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 ha ripristinato, con l'articolo 7, comma 7, la norma che fissava le condizioni di conservazione dello stato di disoccupazione, anche in caso di svolgimento di una attività lavorativa.

Tale disposizione normativa (articolo 4, comma 1, lett. a) decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181) era stata abrogata dalla Riforma Fornero, nel tentativo di inasprire le disposizioni in materia di conservazione e decadenza dallo stato di disoccupazione, al fine di una più stringente condizionalità dei benefici previdenziali.

La norma viene ripristinata esattamente con la stessa lettera di quella previgente, poi abrogata, specificando che è possibile la «conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. Tale soglia di reddito non si applica ai soggetti di cui all' articolo 8, commi 2 e 3, del decreto legislativo 1 dicembre 1997, n. 468» (ovvero i lavoratori utilizzati in lavori socialmente utili).

Peraltro, il ripristino di tale disposizione normativa risolve il problema di coordinamento tra i criteri di accertamento dello stato di disoccupazione di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e

l'articolo 2, comma 17 della legge 28 giugno 2012, n. 28. Infatti, da un lato era stata eliminata la possibilità di conservazione dello stato di disoccupazione in caso di reddito inferiore al reddito esente da imposizione, mentre all'interno della seconda norma permaneva tale riferimento e si prescriveva che in caso di attività di lavoro autonoma, il beneficiario di una prestazione dovesse informare l'INPS per la riduzione prevista del trattamento spettante. Di fatto, tuttavia, essendo stato eliminato il criterio per la conservazione dello stato di disoccupazione nel caso di reddito inferiore a imposizione, in caso di lavoro autonomo, e conseguente reddito, non era possibile conservare lo stato di disoccupazione.

2. Accertamento dello stato di disoccupazione

A seguito del ripristino delle lettera a) articolo 4, comma 1 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, lo stato di disoccupazione è conservato in caso di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. Questo significa che in caso di lavoro subordinato o autonomo tale da produrre un reddito superiore a tale limite, si determina la perdita dello stato di disoccupazione.

La sospensione dello stato di disoccupazione è, invece, possibile nel caso di stipula di un contratto di lavoro subordinato di durata fino a 6 mesi. Pertanto, in caso di accettazione di un contratto di lavoro di durata superiore, il lavoratore perde lo stato di disoccupazione e conseguenti benefici ad esso collegati.

Ulteriori ipotesi di perdita dello stato di disoccupazione si verificano in caso di: rifiuto di un'offerta di lavoro congrua sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, di durata inferiore a sei mesi, poiché entro tale limite è conservato lo stato di disoccupazione; rifiuto di partecipare senza giustificato motivo a una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi competenti o di partecipazione non regolare ovvero rifiuto di un'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore al 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto (articolo 4, comma 41, legge 28 giugno 2012, n. 92)

Le attività lavorative o di formazione o riqualificazione sono da considerare congrue se si svolgono in un luogo che non dista più di 50

chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici (articolo 4, comma 42, legge 28 giugno 2012, n. 92).

Poiché i criteri stabiliti per l'accertamento dello stato di disoccupazione sono diretti ad attuare il sistema di condizionalità, occorre rendere effettive le sanzioni, per cui è fondamentale che i servizi competenti comunichino all'Inps gli eventi che determinano la decadenza dal trattamento, anche se la disciplina stabilita dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 sul punto è limitativa rispetto a quella definita dal decreto interministeriale

19 maggio 2009 (in applicazione del comma 10 dell'articolo 19, decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, ora abrogato), che prevedeva l'obbligo di comunicare gli eventi che determinano la cessazione del trattamento anche da parte di responsabili di attività formative o agenzie per il lavoro.

**Articolo 7, comma 7,
Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92**

Come cambia lo stato di disoccupazione

di Angelo Santamaria

SCHEDA RIEPILOGATIVA

**Articolo 7, comma 7
Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92**

- Il decreto legge 28 giugno 2013. n. 76, interviene sulle disposizioni contenute all'articolo 4 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, con riferimento alla conservazione dello stato di disoccupazione.

- Infatti, si ripristina (art. 7, comma 7) lo *status quo ante* la riforma del 2012 in relazione all'ottenimento dello stato di disoccupazione.

A tal proposito, va segnalato che la legge 28 giugno 2012, n. 92 era intervenuta sull'art. 4 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, eliminandone la lettera a), in cui si indicava come soglia di reddito per la conservazione dello stato di disoccupazione il "reddito minimo personale escluso da imposizione".


Il decreto legge 28 giugno 2013. n. 76 appena varato, ripristina la formulazione previgente re-introducendo, al citato art. 4, la lettera: "a) conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di

svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. Tale soglia di reddito non si applica ai soggetti di cui all'articolo 8, commi 2 e 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468" (ovvero i lavoratori utilizzati in lavori socialmente utili).

- Si ricorda, in particolare, che uno dei **requisiti per la fruizione dell'indennità di disoccupazione è l'ottenimento dello stato di disoccupazione**; nel caso in cui, quindi, il soggetto beneficiario perda tale stato, decade dal diritto all'indennità.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 7, comma 7 Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Reintroduzione del reddito minimo personale escluso da imposizione (abrogato dalla legge Fornero) tra i criteri per la conservazione dello stato di disoccupazione.	L'intervento sul decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 è da segnalare positivamente in quanto permette di superare le criticità di coordinamento con l'art. 2, comma 17, della legge Fornero in tema di sospensione dell'indennità di disoccupazione. Infatti, con l'eliminazione del riferimento al "reddito minimo personale escluso dall'imposizione", di fatto si sanciva l'impossibilità della conservazione dello stato di disoccupato in caso di una qualsiasi attività di lavoro autonomo.	

Parte III

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
E SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI**

Le posizioni delle parti sociali sul Pacchetto Lavoro

Ok con cautela dai sindacati, critiche le sigle datoriali. Per tutti occorre andare oltre

di Marina Zanga

I commenti a caldo delle parti sociali sul Pacchetto Lavoro sono quasi tutti rivolti a temi e considerazioni generali, di interesse spesso contrapposto sul fronte sindacale e datoriale: tra questi la flessibilità in entrata, soprattutto in materia di contratti a termine, tema caldo della parte datoriale, e la stabilizzazione dei lavoratori con contratti flessibili mediante trasformazione in contratti a tempo indeterminato, da sempre tema centrale dei sindacati.

Una valutazione comune espressa dalle parti è l'insufficienza delle misure adottate, soprattutto degli incentivi stanziati, una goccia nel mare dell'emergenza lavoro. E la necessità di procedere a riforme strutturali, che vadano oltre queste misure di cesello e affrontino i nodi fondamentali, quali la riforma fiscale e la riduzione del costo del lavoro. Del resto il decreto legge 76/2013 parla di "primi interventi" urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile e della coesione sociale, lasciando prevedere, dunque, ulteriori interventi sulla materia del lavoro e dell'occupazione.

Le misure adottate dal Governo appaiono alle parti sociali come una cura palliativa per un malato grave: può migliorare i sintomi, ma non porta alla guarigione. Come espresso in molte dichiarazioni, è un primo passo, a cui se ne debbono aggiungere altri per poter intravedere un percorso ed una direzione.

Già nell'incontro tra Governo e sindacati del 24 giugno scorso era stata espressa da parte sindacale la necessità di porre correttivi alla legge 92/2012 e di convergere su obiettivi comuni di interesse generale, contrastando le posizioni corporative e gli interessi lobbistici. Il Presidente del Consiglio Letta, d'altro canto, aveva aperto un spazio di dialogo con i sindacati, nella direzione di un patto sui temi centrali del lavoro e della disoccupazione giovanile.

Tra le sigle sindacali, i commenti più positivi, benché cauti, vengono dalla CGIL, dopo una posizione iniziale prudente rispetto alla possibile azione del governo sulle misure del lavoro e critica sulla flessibilità in ingresso, con particolare riferimento ai contratti a tempo determinato. Positiva la valutazione degli incentivi ad assumere e a convertire i contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, riducendo il lavoro precario. Secondo Camusso si tratta di un primo passo, ma è necessario un intervento complessivo di redistribuzione dei redditi.

Il decreto è considerato un primo passo positivo anche dal segretario della CISL Bonanni, con particolare riferimento alle risorse destinate a promuovere l'occupazione giovanile, al sostegno alle imprese che stabilizzano i lavoratori con contratti a tempo indeterminato, alle misure per le famiglie volte a promuovere l'inclusione sociale. Un punto fermo è la necessità di abbassare le tasse a lavoratori e pensionati e di riassorbire i cassintegrati e i disoccupati.

La posizione più cauta è espressa dalla UIL, secondo cui le misure adottate indicano una strada, ma non bastano. La UIL aveva chiesto una riduzione dei costi dei contratti a tempo determinato. Dal Pacchetto Lavoro non si possono aspettare grandi risultati, occorrono ulteriori interventi di riduzione del carico fiscale.

Anche l'UGL assume una posizione cauta. Le misure del Pacchetto Lavoro sono ritenute deboli, anche se condivisibili, in particolare le misure per i giovani, per il Mezzogiorno, per i lavoratori in attesa di stabilizzazione e gli over 50. Secondo l'UGL serve una riforma fiscale complessiva.

Sul versante datoriale, la posizione più netta e critica è espressa da Confindustria. Le misure del Pacchetto Lavoro sono definite non decisive, anche se sono un inizio. Secondo il leader Squinzi l'entità delle risorse messe in campo è insufficiente e gli incentivi alle assunzioni non cambiano la situazione complessiva del mercato del lavoro. Anche a


seguito del rapporto sull'economia diffuso da Confindustria il 27 giugno, con i dati al ribasso sul PIL, lo slittamento della ripresa, il macigno della disoccupazione giovanile e la perdita di 700.000 posti di lavoro dall'inizio della crisi, secondo Confindustria l'unica vera ricetta è rilanciare la crescita e ridurre il costo del lavoro.





Altre sigle datoriali, tra cui Confcommercio, Confesercenti, CNA e Confprofessioni, non hanno espresso commenti a caldo, forse in attesa di un'analisi più approfondita sul possibile impatto delle misure adottate rispetto alle proprie aspettative, che andavano tutte nella direzione di una maggiore flessibilità in entrata e di minori vincoli per i contratti a termine, in parte soddisfatte dalle misure adottate.





Oppure il non commento equivale ad un commento: le misure non sono ritenute incisive o determinanti. Come l'assenza, in prima battuta, di commenti specifici sulle modifiche dell'apprendistato, delle collaborazioni coordinate e continuative, dei buoni lavoro, sulla "Garanzia per i giovani". E sulle politiche attive e i tirocini, che possono avere maggior impatto proprio sui giovani.

La valutazione generale a caldo delle parti sociali si può riassumere nella necessità di andare oltre le misure contenute nel Pacchetto Lavoro, ritenute già insufficienti sul nascere, e che per la loro pratica attuazione, in diverse parti, necessitano di ulteriori disposizioni operative che ne posticipano l'effettività, al di là delle intenzioni dichiarate di "favorire immediate possibilità di impiego".

SCHEDA SULLE POSIZIONI DELLE PARTI SOCIALI

Sigla	Posizione sul Pacchetto Lavoro	Valutazione
CGIL	Primi commenti positivi per quanto riguarda gli incentivi ad assumere e a convertire contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. E' un primo passo, ma è necessario un intervento complessivo di	

	redistribuzione dei redditi.	
CISL	Il decreto è considerato un primo passo positivo, con particolare riferimento alle risorse destinate a promuovere l'occupazione giovanile, al sostegno alle imprese che stabilizzano i lavoratori con contratti a tempo indeterminato, alle misure per le famiglie volte a promuovere l'inclusione sociale. Occorre abbassare le tasse a lavoratori e pensionati e riassorbire cassintegrati e disoccupati.	
UIL	Posizione cauta. Le misure indicano una strada, ma non bastano. La UIL aveva chiesto una riduzione dei costi dei contratti a tempo determinato. Il pacchetto lavoro è solo un primo passo, da cui non ci si aspettano grandi risultati, occorrono ulteriori interventi di riduzione del carico fiscale sul lavoro. Si attendono azioni concrete dal vertice UE.	
UGL	Posizione cauta. Le misure del pacchetto lavoro sono ritenute deboli, anche se condivisibili (misure per i giovani, il sud i lavoratori in attesa di stabilizzazione e gli over 50). Serve una riforma fiscale complessiva.	
CONFINDUSTRIA	Posizione critica. Le misure del pacchetto lavoro sono definite non decisive, ma	

	buone per ripartire. L'entità delle risorse messe in campo è insufficiente. Gli incentivi alle assunzioni non cambiano la situazione complessiva del mercato del lavoro. L'unica vera ricetta è rilanciare la crescita e ridurre il costo del lavoro.	
CONFCOMMERCIO	Nessun commento a caldo sul pacchetto lavoro. Le richieste di Confcommercio vertevano su una maggiore flessibilità in entrata e minori vincoli sui contratti a tempo determinato.	
CONFARTIGIANATO/ R.ETE.IMPRESA ITALIA	Nessun commento specifico. Posizione antecedente: migliorare la flessibilità in entrata.	
CNA	Posizione critica ante pubblicazione del decreto. L'entità delle risorse messe in campo è considerata insufficiente. Richiesto un cambiamento delle regole sui contratti a termine.	
CONFPROFESSIONI	Posizione antecedente alla promulgazione del pacchetto: richiesta una revisione dei contratti a tempo determinato e la semplificazione delle procedure sulla flessibilità in entrata. Servono interventi strutturali per incidere sull'economia.	

Rinvii alla contrattazione collettiva nel D.L. n. 76/2013

di Angela D'Elia

È un *mini-lifting* quello che il Governo ha realizzato nei confronti della Riforma Fornero, ma il testo approvato sembra abbandonare il centralismo regolatorio su cui si sono fondate le ultime disposizioni legislative approvate con la l. n. 92/2012.

La strada intrapresa, infatti, va nella direzione di un'apertura e di un potenziamento della contrattazione collettiva, anche aziendale, quale diretta conseguenza dell'arretramento dello Stato e del relativo formalismo giuridico e burocratico derivante.

Nel nuovo decreto legge n. 76/2013 approvato il 28 giugno scorso, la riapertura degli spazi concessi alla autonomia negoziale si riscontra in tre ambiti specifici: contratto a tempo determinato, appalto e contrattazione di prossimità.

Quanto alla prima fattispecie contrattuale, con la nuova disposizione (articolo 7, c. 1, lett. a), d)), si concede ampia delega alle parti sociali. Tramite contrattazione collettiva, anche aziendale, infatti, gli attori contrattuali potranno individuare le ipotesi specifiche di "acausalità" e fissare le percentuali entro cui ammettere il ricorso alla fattispecie.

È palese il cambio di rotta rispetto al passato. Le parti non dovranno più operare entro confini definiti e già ben delimitati dalla legge, bensì avranno la possibilità di individuare in maniera diretta le ipotesi e gli eventuali limiti quantitativi di ricorso al contratto.

L'effetto che ne potrà derivare è netto. In questo modo, il contratto verrà utilizzato più efficacemente nei diversi settori e permetterà di rispondere in maniera più incisiva alle diverse esigenze di comparto.

A ciò, tuttavia, si aggiunge l'ulteriore innovazione introdotta dal decreto, riguardante gli intervalli di tempo intercorrenti tra un contratto a tempo determinato e quello successivo. Oltre ad essere apportato un sostanziale ridimensionamento dei medesimi (10 e 20 giorni a seconda che il contratto abbia una durata pari o inferiore a sei mesi), la peculiarità riguarda il potere concesso alle parti, di porvi deroga.

Nello specifico, tramite contratto collettivo, anche aziendale, gli attori contrattuali potranno sempre derogare i termini imposti dalla legge. In passato, viceversa, questa possibilità veniva circoscritta al rispetto di limiti già definiti, di 20 e 30 giorni, a seconda che il contratto fosse pari o superiore ai sei mesi. L'applicazione della norma, così riformata, dunque, darà la possibilità alle aziende di rispondere alle effettive esigenze di flessibilità richieste dal settore e favorire in maniera più agevole il rinnovo dei contratti in scadenza tra le parti.

In materia di appalto, invece, la nuova disposizione (art. 9, c.1) circoscrive l'ambito di operatività della contrattazione collettiva, introducendo una limitazione rispetto a quanto previsto, in materia, dalla legge n. 92/2012. Segnatamente, prima del decreto in esame, in caso di appalto di opere o di servizi, l'art. 29, c. 2 d.lgs. 276/2003, disponeva un obbligo di solidarietà, tra committente imprenditore o datore di lavoro, appaltatore ed eventuali subappaltatori, nei confronti dei lavoratori, affinché fossero loro corrisposti, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto. I contratti collettivi nazionali potevano derogare a tale regime di solidarietà, sia con riferimento all'aspetto retributivo, che a quello assicurativo e contributivo (c.d. clausola di riserva).

Il decreto legge n. 76/2013, invece, dispone che la clausola di riserva prevista dalla contrattazione collettiva non potrà più essere estesa ai contributi previdenziali ed assistenziali, ma solo ai trattamenti retributivi.

Dubbi permangono sulla scelta di limitare in questo modo la contrattazione collettiva. È evidente, tuttavia, che nel medio-lungo periodo ciò avrà come conseguenza indiscutibile un aggravio degli oneri

contributivi e previdenziali a carico del datore di lavoro nei confronti del lavoratore e, dunque, un complessivo aumento del costo del lavoro.

Infine, la disposizione che, al pari delle altre, conferma il cambio di rotta, seppur ancor timido, realizzato dalla riforma appena varata, riguarda la contrattazione di prossimità.

Con il nuovo decreto nulla cambia in termini di contenuti, tuttavia, viene introdotta una novità rilevante, rappresentata dall'obbligo di depositare i contratti di prossimità siglati presso la Dtl competente, ai fini della sua efficacia.

La *ratio* sottesa a tale innovazione è, senza dubbio, quella di monitorare l'utilizzo effettivo della contrattazione in oggetto ed individuare i settori in cui viene effettivamente implementata, nonché le materie specifiche di intervento.

Dall'analisi effettuata, si evince la strada prescelta dal nuovo intervento riformatore, indirizzata al potenziamento della contrattazione collettiva in generale e, ancor più, di quella decentrata. I rinvii contenuti nel testo normativo, infatti, fanno riferimento indistintamente tanto alla contrattazione nazionale, quanto a quella decentrata senza prevedere gerarchie o limiti di intervento prefissati dalla legge, come invece accaduto fino a questo momento.

Questa soluzione, in realtà, non dovrebbe meravigliare, se si guarda al resto d'Europa. Paesi come Germania e Francia, infatti, già da tempo, riconoscono e promuovono accordi aziendali che si discostano nettamente dagli *standard* fissati dalla legge o anche dalla contrattazione collettiva a livello nazionale.

Ad ogni modo, saranno ora le parti sociali a dover decidere in maniera responsabile – in ragione di questi nuovi spazi di negoziazione – se rifarsi solo al quadro legale vigente o se invece procedere a realizzare quei necessari cambiamenti utili per affrontare il panorama critico in cui ci troviamo e dotarci di un sistema di relazioni industriali e di lavoro che risponda in maniera efficace alle effettive richieste di mercato.

Rinvii alla contrattazione collettiva nel D.L. n. 76/2013

di Angela D'Elia

SCHEDA RIEPILOGATIVA

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Causale

Com'era: Con legge n. 92/2012, invece, all'art. 1, c.1 *bis* del d.lgs. 368/2001 era riconosciuta, alla contrattazione collettiva, la possibilità di derogare alla legge e prevedere ipotesi di assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato, o svolgimento di missioni nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato, in assenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, solo laddove l'assunzione avveniva nell'ambito di un processo organizzativo determinato dai motivi di cui all'articolo 5, comma 3 (avvio di una nuova attività; lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente) e nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

Com'è: Il c.1.*bis* del d.lgs. 368/2001 viene completamente riformato dall'art. 7 del d.l. n. 76/2013. In materia di contrattazione collettiva, questo implica che il contratto collettivo, anche a livello aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possa sempre derogare la legge ed individuare liberamente le ipotesi in cui possa essere stipulato un contratto di lavoro a tempo determinato, in assenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La disposizione in parola, tuttavia, va letta congiuntamente a quanto previsto al c. 7, art. 10 del d.lgs. n. 368/2001, anch'esso modificato dall'art. 7, c.1, lett. d), D.L. n. 76/2013. Nello specifico, è demandata alla contrattazione collettiva anche la individuazione di eventuali limiti quantitativi di utilizzo del contratto a tempo determinato.

Pause tra un contratto a termine e il successivo



Com'era: Con legge n. 92/2012 i contratti collettivi potevano prevedere la riduzione dei predetti periodi, solo rispettivamente, fino a venti e trenta giorni, a seconda della durata del contratto: fino a sei mesi nel primo caso, superiore a sei mesi nel secondo.

Com'è: Il d.l. n. 76/2013 riduce i termini che devono intercorrere tra la data di scadenza di un contratto a termine e la stipula di uno nuovo: dieci e venti giorni a seconda che il contratto abbia una durata fino a sei mesi o sia superiore.

Le parti sociali, tramite la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, possono sempre derogare questi termini e prevedere, periodi di pausa inferiori, in base alle specifiche esigenze di settore.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

**Articolo 7, c. 1, lett. a), d)
Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n.92**

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
<p>Il contratto collettivo, anche a livello aziendale puo' derogare la legge ed individuare, senza condizioni prefissate, le ipotesi in cui possa essere stipulato un contratto a tempo determinato in assenza di esigenze di ordine tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.</p>	<p>Ampia delega e potenziamento della contrattazione collettiva, anche a livello aziendale. Le parti sociali potranno rispondere alle specifiche esigenze di settore.</p>	
<p>Le parti sociali, tramite contrattazione collettiva, anche di livello aziendale possono sempre derogare alle pause previste tra un contratto a tempo determinato e quello successivo.</p>	<p>Si registra un potenziamento della contrattazione collettiva, anche a livello aziendale. Le parti sociali potranno, in questo modo, rispondere alle specifiche esigenze di flessibilità delle imprese.</p>	

SCHEDA RIEPILOGATIVA

CONTRATTI DI APPALTO

Clausola di solidarietà

Com'era: La legge n. 92/2012 aveva introdotto la possibilità di derogare il regime di solidarietà previsto dalla legge, in materia di appalto, solo tramite la contrattazione collettiva.

Segnatamente l'art. 29, c. 2 d.lgs. 276/2003 prevedeva che in caso di appalto di opere o di servizi sussisteva, tra committente imprenditore o datore di lavoro, appaltatore ed eventuali subappaltatori, un obbligo di solidarietà nei confronti dei lavoratori, affinché fossero loro corrisposti, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto.


I contratti collettivi nazionali potevano derogare a tale regime di solidarietà, sia con riferimento all'aspetto retributivo, che a quello assicurativo e contributivo.

Com'è: L'art. 9, c.1 del d.l. n. 76/2013 introduce un limite alla portata applicativa delle clausole di riserva previste la contrattazione collettiva nazionale, rispetto al regime di solidarietà in materia di appalto. In particolare, si circoscrive l'ambito applicativo di tali clausole, limitando il loro potere derogatorio ai soli trattamenti retributivi e non anche a quelli assicurativi e contributivi.

SCHEDE DI VALUTAZIONE

Articolo 9, c. 1

Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Il potere derogatorio della clausola di riserva prevista dalla contrattazione collettiva, in materia di appalto, è ammesso solo per i trattamenti retributivi.	Viene circoscritto il potere della contrattazione collettiva nazionale che potrà disporre una deroga ai soli trattamenti retributivi e non anche a quelli assicurativi e contributivi, in tema di solidarietà nel contratto di appalto.	

SCHEDA RIEPILOGATIVA

CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA'

Clausola di solidarietà

Com'era: i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.


Le intese, tuttavia, possono riguardare solo la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione (es. contratti a termine, regime di solidarietà negli appalti).

Tali contratti possono anche derogare la legge, nonché la contrattazione collettiva nazionale, sempre che rispettino la Costituzione e i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro

Com'è: La disciplina rimane invariata, tuttavia, si aggiunge una nuova condizione: affinché le intese derogatorie siano efficaci, dovranno anche essere depositate presso la DTL competente.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo xx, commi xx-xx Rubrica articolo

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
L'efficacia dei contratti di prossimità ex art. 8	Con tale disposizione si fornisce data certa agli accordi siglati e si	

<p>del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148 è subordinato al deposito presso la DTL competente per territorio.</p>	<p>permette di verificarne l'effettiva applicazione nei diversi settori. È da valutare con favore la snellezza della procedura di deposito, che non prevede forme o disposizioni particolari.</p>	
--	---	--

L'obbligo di trasparenza nella contrattazione collettiva di prossimità

di Lavinia Serrani

L'articolo 9, comma 4, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, contempla una disposizione apparentemente marginale ma, a nostro avviso, di particolare importanza relativa all'applicazione della contrattazione collettiva di prossimità. Ci riferiamo, in particolare, al nuovo obbligo di depositare presso la Direzione Territoriale competente per territorio, per la loro validità, i testi di quelle intese sottoscritte a livello aziendale e/o territoriale da soggetti sindacali comparativamente più rappresentativi, in funzione degli obiettivi di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge n. 138 del 2011 convertito con modificazioni dalla legge n. 148/2011.

Disposizione, questa, che ha sollevato nel nostro Paese un intenso e contraddittorio dibattito, vista l'importanza della stessa (si vedano in particolare i commenti pubblicati su *Diritto delle Relazioni Industriali* n. 1 del 2012 di Mariella Magnani, Raffaele De Luca Tamajo, Arturo Maresca, Maurizio Del Conte, Marco Marazza, Roberto Pessi, Carlo Pisani e Michele Tiraboschi, nonché, a seguito dell'intervento della Corte Costituzionale, M. Tiraboschi, *Il via libera della Corte Costituzionale alla contrattazione di prossimità*, in *Guida al Lavoro*, n. 41/2012, e in www.farecontrattazione.it).

La rilevanza di questa misura si può cogliere in funzione dell'intensità del dibattito che ha provocato, inversamente proporzionale alla qualità e quantità di informazioni disponibili sui contratti di prossimità in deroga

alle norme di legge o di contratto collettivo nazionale effettivamente stipulati.

Al di là del numero limitato di accordi apparsi sulla pubblicistica e sui giornali specializzati (si vedano, ad esempio, su www.fareapprendistato.it, i casi Golden Lady, Ilva di Paderno Dugnano, Banca Popolare Bari e InfoCert), poco o nulla infatti si sa della reale applicazione di questa disposizione, proprio perché non esisteva un obbligo di trasparenza e di monitoraggio rispetto alle iniziative in atto.

Va pertanto vista con particolare favore questa nuova misura, che peraltro non fa che accogliere quanto già presente nell'esperienza internazionale e comparata, e segnatamente nel caso spagnolo.

L'ultima riforma spagnola del lavoro (*Real Decreto-Ley* n. 3/2012 del 10 febbraio, poi convertito in *Ley* n. 3/2012 del 6 luglio), in effetti, portando a estreme conseguenze il percorso di profonda modifica già intrapreso dal precedente Governo Zapatero con la riforma della contrattazione collettiva (*Real Decreto-Ley* n. 7/2011), era intervenuta ulteriormente sull'articolo 82, comma 3 dello Statuto dei lavoratori (*Estatuto de los Trabajadores*), ammettendo la possibilità di derogare al contratto collettivo non più soltanto con riferimento alla retribuzione, bensì a tutti i principali aspetti di regolazione di un rapporto di lavoro: giornata di lavoro, orario e distribuzione del tempo di lavoro, regime di lavoro a turni, sistema di remunerazione e ammontare della retribuzione, sistema di lavoro e rendimento, mansioni. Ciò, tuttavia, solo a fronte di una responsabilizzazione delle parti firmatarie attraverso una procedura di pubblicità delle intese raggiunte, che impone il loro deposito presso gli uffici competenti del Ministero del lavoro.

A solo un anno dall'entrata in vigore della riforma, in Spagna già si contavano oltre 1000 accordi in deroga, che avrebbero beneficiato – secondo i dati forniti dal Ministero del lavoro spagnolo – a ben 40.000 lavoratori, i quali sarebbero riusciti a mantenere il posto di lavoro sebbene a condizioni diverse rispetto a quelle pattuite nei contratti collettivi.

A fronte dei devastanti effetti della crisi economica, che in Spagna ha avuto una delle sue più gravi ripercussioni, detti accordi hanno fornito alle imprese nuovi e più incisivi strumenti di flessibilità, indispensabili a salvaguardare la sopravvivenza dell'impresa, e, con essa, dei posti di lavoro. Si tratta, peraltro, ad accordi in deroga siglati all'esito di un periodo di contrattazione tra l'impresa e i rappresentanti dei lavoratori

legittimati a negoziare un contratto collettivo statutario (quello cioè che in Spagna ha forza di legge), e che dunque rappresenta una sintesi di entrambi gli interessi in causa: da un lato, quello dell'impresa ad adattare le regole del lavoro alle proprie più impellenti esigenze per così mantenere in vita la propria attività, e, dall'altro, quello del lavoratore a non perdere il posto di lavoro, anche laddove ciò significhi accettare condizioni più gravose rispetto a quelle previste nei contratti collettivi.

Se dunque il problema, in Italia, dello scarso (almeno apparentemente) ricorso allo strumento fornito dall'art. 8 del decreto-legge n. 138/2011, fosse stato quello dell'assenza, fino a questo momento, di un obbligo di trasparenza attraverso il deposito degli accordi presso le apposite sedi pubbliche, lo scopriremo a breve. Di certo non sarebbe stato ragionevole proseguire, come avvenuto nelle prime fasi di attuazione della misura, con un ripudio formale ad opera delle parti sociali a livello nazionale, pur a fronte di una diffusa, per quanto sotterranea ed incontrollata, attuazione nei territori e nelle imprese come di fatto accaduto nell'ultimo anno.

Parte IV
**FLESSIBILITÀ IN ENTRATA,
ESTERNALIZZAZIONI, LICENZIAMENTI**

Il lavoro a termine riformato

di Davide Costa, Maria Giovannone

1. Premessa

Il Pacchetto Lavoro interviene anche in tema di contratto a tempo determinato, apportando alcuni emendamenti al d.lgs. n. 368 del 2001 e approdando, di fatto, al dodicesimo intervento normativo sull'istituto (di cui cinque dal 2001 ad oggi).

Si aggiunge, così, ancora uno strato normativo alla disciplina regolatoria di una fattispecie contrattuale più volte rimaneggiata dal Legislatore e, per questo, regolata da disposizioni introdotte in fasi storico-politiche differenti e rispondenti ad obiettivi economico-sociali e di politica del diritto spesso tra loro contrastanti. E ciò non ha contribuito, di certo, alla creazione di un sistema normativo chiaro, unitario e coerente¹.

Invero, a prescindere dalle valutazioni di dettaglio che si svolgono qui appresso, il continuo rimaneggiamento appare già di per sé un elemento negativo che evidenzia come una materia così delicata possa e debba essere affidata alla regolazione collettiva entro una cornice minima coerente con le norme comunitarie.

Il decreto legge persegue, con non pochi sforzi, l'obiettivo di fare chiarezza e conferire semplicità alle condizioni che legittimano l'assunzione a tempo di un lavoratore, attraverso alcuni punti chiave: riduzione del c.d. termine di *stop and go*, esclusione delle assunzioni a

¹ Sul punto, si rinvia a G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, *In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine*, ADAPT University Press, 2013.

termine di lavoratori in mobilità dalla disciplina generale, eliminazione dell'obbligo di comunicare al Centro per l'Impiego la prosecuzione del rapporto oltre il termine pattuito, nonché l'esaltazione del ruolo della contrattazione collettiva anche di secondo livello; ciononostante esso non riesce a superare alcune contraddizioni presenti nella normativa sul lavoro a termine.

Tra tutte, l'enfatica affermazione, contenuta nel comma 1 dell'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, secondo cui «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro» non trova coerente rispondenza nella possibilità di assumere a termine anche in assenza di ragioni oggettive che giustificano razionalmente l'apposizione del termine al contratto di lavoro.

Possibilità che, invero, pare incoraggiata dal decreto legge.

Non solo. Favorire una liberalizzazione spinta del lavoro meramente temporaneo sembra contraddire anche un'altra affermazione – peraltro, pronunciata in maniera trasversale dal mondo politico, sindacale e imprenditoriale e motivo ispiratore delle previsioni contenute nell'art. 2 del decreto legge in commento – che rischia, dunque, di rimanere sulla carta, come nobile, ma comunque mera intenzione: fare dell'apprendistato il canale privilegiato per l'ingresso nel mercato del lavoro.

2. La flessibilità acausale contrattata

Come anticipato, notevole enfasi viene riservata al c.d. contratto a termine acausale, fattispecie introdotta dalla Legge n. 92 del 2012.

Invero, rispetto a quanto disciplinato dalla Legge Fornero, sono previste ulteriori ipotesi in cui è legittimo assumere a tempo determinato senza dover indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che, di norma, devono giustificare la stipulazione di tale tipologia contrattuale.

E così, l'art. 7, comma 1 del decreto legge in commento permette il ricorso al contratto a termine acausale, oltre che nel caso del primo

rapporto a tempo determinato, per una durata massima di 12 mesi, anche in tutte le ipotesi previste dai contratti collettivi nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Viene meno, dunque, la precedente disposizione che, in alternativa alla acausalità del primo rapporto a termine, ammetteva che la contrattazione collettiva nazionale (o, su delega di questa, anche la contrattazione aziendale) potesse prevedere la stipulazione di più contratti a termine acausali, senza limite di durata, ma unicamente:

- a) entro il limite del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva; e
- b) nell'ambito di un processo organizzativo caratterizzato da:
 - avvio di una nuova attività;
 - lancio di un nuovo prodotto;
 - cambiamento tecnologico;
 - fase supplementare di un progetto di ricerca;
 - rinnovo, proroga di una commessa.

Vi è dunque ampia rimessione alla autonomia contrattuale per la determinazione di ulteriori ipotesi di lecito ricorso alla fattispecie, con l'utilizzo di una formula letterale senza dubbio di più ampio respiro rispetto alla precedente.

Invero, sul punto, l'art. 7, co. 1, lett. b) del d.l. n. 76/2013 espressamente prevede che l'utilizzo della fattispecie sia legittimo «in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Il passaggio evidenzia una novità significativa poiché, con una inversione rispetto al passato, il Legislatore ora parla espressamente di organizzazioni sindacali dei lavoratori e di organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Come si può vedere, pertanto, il parametro della rappresentatività comparata è riferito non più al solo sindacato ma quantomeno entrambe le parti sociali (stando alla lettera, semmai, si potrebbe sostenere che il requisito di rappresentatività sia riferito alle sole associazioni datoriale).

La possibilità di individuare altre ipotesi di acausalità deve ritenersi, inoltre, aggiuntiva e non alternativa alla fattispecie del primo rapporto a termine acausale di durata non superiore a dodici mesi. Inoltre si ammette l'intervento regolatorio della contrattazione collettiva di secondo livello, senza la necessità di preve deleghe provenienti dal livello negoziale nazionale.

La previsione, non scevra da possibili criticità applicative, opera comunque un positivo rilancio della autonomia collettiva, oltre gli angusti spazi del mero controllo *ex post* sui limiti quantitativi di utilizzo del contratto a termine².

In sostanza, si passa dalla acausalità "per ragioni organizzative" (sopra descritta) ad una acausalità contrattata. Il Governo, quindi, coinvolge l'autonomia collettiva nel governo della flessibilità.

In ogni caso tale ampia delega pone alcune riflessioni sulla compatibilità con il diritto comunitario che paiono risolversi positivamente. L'introduzione della acausalità del termine (per il primo rapporto e per non più di 12 mesi) non sembra infatti porsi in contrasto con le decisioni della Corte di Giustizia europea³. I Giudici comunitari avevano, infatti, affermato che l'Accordo quadro tra Ces-Unice-Ceep sul lavoro a tempo determinato, recepito dalla direttiva n. 99/70/Ce del 28 giugno 1999 non aveva l'obiettivo di contrastare i contratti a termine in quanto tali, bensì la loro reiterazione. Per tale motivo, il primo (o unico) contratto di lavoro a tempo ben poteva essere stipulato indipendentemente dall'esistenza di "ragioni obiettive". Ragioni che, invece, dovevano essere puntualmente identificate nel caso di rinnovo del contratto (clausola 5, punto 1, lett. a, dell'Accordo quadro⁴).

Ebbene, l'apertura del Governo nei confronti delle parti sociali, legittimate ad individuare, anche a livello aziendale, ulteriori ipotesi di acausalità, potrebbe far sì che, al ricorrere di situazioni economico

² Sul punto si veda per una più ampia riflessione G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, *In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine*, 31 ss., ADAPT University press, 2013.

³ Si veda, Corte di Giustizia delle Comunità europee (Terza Sezione), 23 aprile 2009, C-378/07, K. Angelidaki e a. – Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, C-379/07, C. Giannoudi – D. Geropotamou, C-380/07, G. Karabousanos e a. – D. Geropotamou.

⁴ Vedila in *www.adapt.it*, indice A-Z, voce *Lavoro a termine*.

produttive individuate dagli agenti negoziali collettivi, sia possibile avviare più rapporti a termine con lo stesso lavoratore senza causale. Tale apertura può leggersi in chiave del tutto positiva, anche nell'ottica del rapporto con i principi comunitari in materia – che, invero, impongono “ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti” (clausola 5, punto 1, lett. a, dell'Accordo quadro) – e sempre che la contrattazione collettiva si muova in una logica di sussidiarietà coerente con le peculiarità delle categorie, dei territori e delle singole aziende coinvolti.

Peraltro, la citata ipotesi contrattuale, ancorché individuata dal Governo tra le fattispecie acausali, sembra richiamare, anche per la formulazione letterale della disposizione, la previsione contenuta nell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (abrogato dal d.lgs. n. 368 del 2001), che trasferiva alle parti sociali il compito di individuare – oltre ai casi individuati dalla legge - ulteriori ipotesi di legittima apposizione del termine.

Resta comunque il fatto che la tenuta di tali contratti, in caso di contenzioso, dipenderà dalla effettiva sussistenza della ipotesi definita dalla contrattazione collettiva e dalla sua dimostrabilità in giudizio.

3. La proroga e la prosecuzione del contratto acausale

Il decreto legge in commento prevede anche che il contratto acausale possa essere prorogato.

Il Governo, tuttavia, non specifica se la proroga debba essere motivata o meno. Viene, infatti, semplicemente abrogata la disposizione, introdotta dalla Legge n. 92 del 2012, che vietava la proroga del contratto acausale. Restano immutate le condizioni che legittimano – in via generale – la proroga del contratto a termine. Tra queste, vi è la necessità che la proroga sia “richiesta da ragioni oggettive”. Tale condizione, in verità, non sembra però operare anche rispetto alla proroga del contratto acausale, rispetto al quale la *ratio* della citata abrogazione pare proprio essere quella di una acausalità spinta.

Pertanto, in fase di prima interpretazione, sembra potersi ritenere che la proroga – in caso sia riferita ad un contratto acausale – non debba, comunque, rispettare le condizioni che rendono lecito il ricorso alla

stessa per un qualsiasi contratto a tempo determinato. Di tal ch , la proroga non pare debba essere giustificata da ragioni oggettive.

Il decreto legge, poi, ammette, anche con riferimento al contratto acausale, la prosecuzione del rapporto a termine oltre il termine pattuito, per 30 giorni (se la durata del contratto   inferiore a 6 mesi) o per 50 giorni (se la durata del contratto   superiore a 6 mesi). Peraltro, viene eliminato – con effetto su tutti i contratti a tempo determinato – l’obbligo di comunicare al Centro per l’Impiego la decisione di voler far proseguire il rapporto oltre il termine pattuito.

4. Le modifiche alla disciplina sulla successione di contratti a tempo determinato

Proprio nella direzione di rendere pi  semplice l’attivazione dei contratti a termine, si muove la previsione del decreto legge che apporta delle modifiche alla disciplina della successione dei contratti a tempo determinato.

In sostanza, viene ridotto l’intervallo che deve trascorrere tra la stipulazione di un contratto e l’altro, nel caso di riassunzione a termine del medesimo lavoratore. Pertanto, il periodo intermedio sar :

- di 10 giorni (e non pi  di 60 giorni), se la durata del primo contratto   inferiore a 6 mesi;
- di 20 giorni (e non pi  di 90 giorni), se la durata del primo contratto   superiore a 6 mesi.

Inoltre, si ammette la eliminazione dello *stop and go* per le attivit  stagionali (individuate dal d.P.R. n. 1525 del 1963 e da avvisi comuni e contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente pi  rappresentative) e per tutte le altre ipotesi previste dai contratti collettivi nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente pi  rappresentative sul piano nazionale.

5. Le assunzioni a tempo determinato dei lavoratori in mobilità

Si chiarisce, infine, che ai contratti a termine stipulati con personale iscritto nelle liste di mobilità (ai sensi dell'art. 8, l. n. 223 del 1991) non si applica la disciplina del d.lgs. n. 368 del 2001.

La disposizione fa, dunque, chiarezza su una questione controversa in giurisprudenza e risolta diversamente dai Giudici: se sia necessario indicare la causale giustificatrice della temporaneità del rapporto di lavoro, anche nella costruzione di tali ipotesi contrattuali⁵.

La circostanza che tale fattispecie contrattuale sia adesso annoverata tra le ipotesi cui non si applica il d.lgs. n. 368 del 2001 fa in modo che sia possibile instaurare un rapporto a termine con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità senza dover motivare, sotto un profilo oggettivo, la durata determinata *ex ante* del rapporto di lavoro.

La giustificazione del rapporto a termine deve, quindi, rinvenirsi nella condizione "soggettiva" del lavoratore (ossia quella di esser disoccupato, iscritto nelle liste di mobilità).

⁵ Al riguardo, per la non configurabilità dell'obbligo di specificare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano l'apposizione del termine in caso di assunzione di lavoratori in mobilità, cfr. Trib. Bolzano 24 novembre 2009, in *LC*, 2010, n. 6, 628, secondo cui «l'art. 8, comma 2, legge 23 luglio 1991, n. 223 che dispone che i lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi ha introdotto una fattispecie di assunzione a termine autonoma ed ulteriore rispetto alle ipotesi già previste dalla legge n. 230/1962 ed ora contemplate nel d.lgs. n. 368/2001, che prescinde da ogni riferimento a cause oggettive (ragioni di «carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo») in quanto implica solamente, per la sua legittimità, un requisito soggettivo (lo stato di disoccupazione del lavoratore e la sua iscrizione nelle liste di mobilità), e pone, quale unico limite temporale, una durata massima non superiore ai 12 mesi»; Trib. Monza 24 gennaio 2008. Contra, Trib. Busto Arsizio 29 novembre 2010, n. 528, secondo cui per l'assunzione con contratto a termine del lavoratore in mobilità è necessaria l'indicazione della causale ai sensi dell'art. 1, d.lgs. n. 368/2001; Trib. Milano 11 maggio 2006, in *Riv. crit. lav.*, 2006, 787.

6. Le disposizioni stralciate

Tra le previsioni contenute nella bozza di decreto legge presentate nel Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2013, ma poi stralciate in corso di esame, ve ne sono alcune che erano volte a conferire ancora più centralità al contratto a termine acausale. Al punto che il Governo lo aveva individuato come strumento capace di dare impulso all'occupazione, anche giovanile.

Per questo motivo, transitoriamente sino al 31 dicembre 2015, il decreto legge aveva originariamente previsto che:

- la durata massima del primo contratto a tempo determinato acausale fosse pari a 18 mesi, frazionabili in due periodi, di cui il primo non inferiore a 6 mesi; e che
- i datori di lavoro potessero procedere ad assunzioni a termine acausali - ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine acausali nelle ipotesi previste dai contratti collettivi nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale - anche per un numero non superiore al 5% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva.

A questi contratti a termine (stipulati nell'ambito degli interventi straordinari per favorire l'occupazione), si sarebbe applicato, fino al 31 dicembre 2015, un contributo di scopo aggiuntivo pari allo 0.1% della retribuzione imponibile (ulteriore rispetto al contributo addizionale, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, che concorre a finanziare l'Aspl) per finanziare le iniziative correlate alla Youth Guarantee.

Secondo il Governo, dunque, la necessità di imprimere una svolta positiva alla deprimente crisi occupazionale avrebbe giustificato e, addirittura, reso necessaria una maggiore liberalizzazione del ricorso al lavoro temporaneo.

Di certo, estendere la possibilità di stipulare un contratto a tempo - della durata di 18 mesi - senza dover indicare il motivo che ha determinato la temporaneità del rapporto di lavoro è una forte semplificazione. Il datore

di lavoro sarebbe stato, in tal modo, liberato da un onere di non poco conto e, come noto, spesso causa di molteplici controversie giudiziarie. Tuttavia, la non giustificazione del lavoro a termine scardina le fondamenta del nostro ordinamento giuslavoristico – secondo cui la cessazione del rapporto di lavoro deve essere motivata – e rompe l'equilibrio tra esigenze di flessibilità e tutele del lavoratore, non essendo richiesto che il datore di lavoro debba individuare e specificare *ex ante* le ragioni che lo avevano condotto ad avviare un rapporto di lavoro con un termine finale.

Il timore è stato che tale liberalizzazione spinta del tempo determinato potesse produrre una flessibilità incontrollata, favorendo molteplici assunzioni a tempo determinato di differenti lavoratori, con un alto turn over e a detrimento anche dell'apprendistato, tipologia contrattuale in grado di garantire un investimento sulla formazione del lavoratore.

Le previsioni in commento, parte di una serie di interventi finalizzati a promuovere lo sviluppo di occasioni di lavoro legate all'Expo 2015, saranno tuttavia oggetto di esame parlamentare in sede di conversione in legge del decreto legge.

7. Considerazioni conclusive

Nell'ambito di prime riflessioni a caldo, emerge un intervento di riforma del lavoro a termine ancora una volta non ben calibrato, tra emendamenti che opportunamente alleggeriscono inutili rigidità all'impiego del lavoro temporaneo e previsioni che ne favoriscono un utilizzo incontrollato.

Da un lato, appare positivo il chiarimento relativo alla esclusione delle assunzioni a termine di lavoratori in mobilità dalla disciplina generale, così come lo è – nell'ottica della "sburocratizzazione" – l'eliminazione dell'obbligo di comunicare al Centro per l'Impiego la prosecuzione del rapporto oltre il termine pattuito.

Altrettanto utile appare la riduzione/azzeramento del c.d. termine di *stop and go*.

Il lungo intervallo di tempo tra un contratto e l'altro, infatti, ostacolava le scelte organizzative e produttive soprattutto di quelle aziende interessate da incrementi della propria attività produttiva legate alle festività e alla stagionalità, tali da indurle a ricorrere a lavoratori a termine in alcuni momenti dell'anno, spesso ravvicinati tra loro (es. Natale, Carnevale, Pasqua). Il rispetto dello *stop and go*, infatti, da un lato impediva alle aziende, impossibilitate a stabilizzare tale personale, di rivolgersi alle stesse persone, già assunte a termine, di cui magari avevano già testato la bravura e la professionalità; dall'altro lato l'impossibilità di avviare subito o dopo un termine non eccessivamente lungo precludeva ai lavoratori la possibilità di instaurare un nuovo rapporto di lavoro con l'azienda con cui avevano già lavorato a termine.

L'idea di fondo che sembra essere sottesa all'intervento di riforma del Governo è che, per invogliare le aziende ad assumere, occorra smussare alcune "rigidità" della disciplina sul lavoro a termine. E questo è in linea generale condivisibile. A condizione però che, nell'economia dell'intero ordinamento lavoristico, sia garantito un complessivo bilanciamento tra flessibilità e tutele.

Ebbene, ammettere la possibilità di stipulare un contratto temporaneo senza dover indicare il motivo che impone un termine finale alla durata del rapporto libera il datore di lavoro da un onere di non poco conto e, come noto, spesso causa di molteplici controversie giudiziarie.

Tuttavia, questa operazione, per quanto semplice, è di grande impatto sotto il profilo della politica del diritto. Al punto da incidere, e non poco, su razionalità e ragionevolezza dell'intero ordinamento posto dal diritto del lavoro. E questo, forse, è stato sottovalutato dall'Esecutivo.

Fatta eccezione per le ipotesi di contratto di inserimento, di lavoratori appartenenti a gruppi svantaggiati e per il patto di prova, l'ordinamento previgente⁶ alla Legge Fornero stabiliva una perfetta simmetria tra le

⁶ Per una ricostruzione sulla disciplina previgente del contratto a termine e sulla sua evoluzione si veda M. Biagi, M. Tiraboschi (continuato da), *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, 121 ss.; nonché M. Tiraboschi, *La recente evoluzione della disciplina in materia di lavoro a termine: osservazioni sul caso italiano in una prospettiva europea e comparata*, in M. Biagi (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Giuffrè, Milano, 2002, 41 ss. e M. Tiraboschi, *Apposizione del termine*, in M. Biagi (a

logiche giuridiche della flessibilità in entrata e quelle della flessibilità in uscita. In altri termini, così come la normativa in materia di licenziamenti prevede una ragione tecnica, organizzativa o produttiva per lo scioglimento di un vincolo contrattuale a tempo indeterminato, logica e coerenza imponevano che, nel caso di assunzione con termine finale, le parti contrattuali (*rectius* il datore di lavoro) avessero previsto *ex ante* le ragioni tecniche, organizzative e produttive che avrebbero legittimato la cessazione *ipso iure* del vincolo contrattuale ⁷.

È di tutta evidenza, quindi, che l'acausalità del contratto a termine, introdotta dalla Legge n. 92 del 2012 e promossa dal decreto legge, spezza questo equilibrio. E questo, a danno tanto della flessibilità sana, quanto delle tutele del lavoratore.

In altri termini, le imprese che necessitano del lavoro "a tempo" per poter dar seguito al proprio processo produttivo, per poter sviluppare nuove idee imprenditoriali o, comunque, per poter cogliere dal mercato occasioni di crescita non beneficiano della liberalizzazione del primo contratto: hanno esigenze oggettive per ricorrere al lavoro a termine e sono assolutamente in grado di specificarle nel contratto.

Sotto un altro profilo, complementare al precedente, l'impiego del lavoro a termine in assenza di una ragione oggettiva a suo fondamento espone al rischio che da ciò possa derivare un utilizzo incontrollato di questa tipologia contrattuale, nell'ambito del quale il lavoratore può restare intrappolato in percorsi professionali fortemente frammentati, con nessun investimento in termini di formazione e professionalizzazione.

Non è poi così azzardato, infatti, ipotizzare che una tale apertura possa favorire un elevato *turn over*, attraverso la stipulazione di reiterati contratti a termine con differenti lavoratori, specialmente con riferimento a posizioni professionali non particolarmente qualificate e che non necessitino di specifica formazione⁸.

cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Giuffrè, Milano, 2002, 106.

⁷ Sul punto per approfondimenti si veda D. Costa, M. Tiraboschi, *La riforma del contratto a tempo determinato*, in M. Magnani, M. Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, 97-108, Giuffrè, Milano 2012.

⁸ E di questo forse è cosciente lo stesso Governo, dal momento che l'art. 7, comma 1, lett. d) del Decreto Legge in commento prevede che, nel limite percentuale al numero di

Il tutto con l'ulteriore rischio di depotenziare l'utilizzo dell'apprendistato (poco appetibile rispetto al tempo determinato acausale) che, invece, appare la ipotesi contrattuale più in grado di permettere un investimento sulla formazione della persona. Formazione che è ciò che consente effettivamente la rioccupabilità del lavoratore ed è, dunque concreto strumento di "tutela" del lavoratore, ancorché nell'ambito di una vita professionale segmentata.

contratti a termine stipulabili – così come individuato dai CCNL – rientrano anche i contratti a termine acausali.

Articolo 7, comma 1
Modifiche alla legge 28 giugno 2012 n. 92

Lavoro a termine

di Rosario Cancro, Davide Costa

SCHEMA RIPILOGATIVA

Articolo 7, comma 1
Lavoro a termine

- Si prevede la stipulabilità del contratto a termine acausale, oltre che nel caso del primo rapporto a tempo determinato, per una durata massima di 12 mesi, anche nelle ipotesi previste dai contratti collettivi nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- Viene meno la disposizione che, in alternativa alla acausalità del primo rapporto a termine, ammetteva che la contrattazione nazionale (o, su delega di questa, anche la contrattazione aziendale) potesse prevedere la stipulabilità di più contratti a termine acausali, senza limite di durata, ma unicamente:
 - a) entro il limite del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva;
 - b) nell'ambito di un processo organizzativo caratterizzato da:
 - avvio di una nuova attività;

- lancio di un nuovo prodotto;
- cambiamento tecnologico;
- fase supplementare di un progetto di ricerca;
- rinnovo, proroga di una commessa.

- Il contratto a termine acausale è prorogabile. Tuttavia la proroga deve essere giustificata da ragioni oggettive (oltre che riferirsi ad un contratto a termine della durata non superiore a 36 mesi e alla medesima attività lavorativa svolta nell'ambito del contratto prorogato).

- Il contratto acausale può proseguire, oltre il termine pattuito, per 30 giorni (se la durata del contratto è inferiore a 6 mesi) o per 50 giorni (se la durata del rapporto è superiore a 6 mesi).

- Viene eliminato l'obbligo di comunicare al CPI la prosecuzione del rapporto oltre il termine pattuito.

- Si prevede la riduzione dello *stop and go* a 10 giorni nel caso di un contratto di durata fino a 6 mesi, e a 20 giorni nel caso di contratto di durata superiore ai 6 mesi.

Si prevede inoltre l'eliminazione dello *stop and go* per le attività stagionali e per tutte le altre ipotesi previste dai contratti nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

- Per i contratti a termine stipulati con personale iscritto nelle liste di mobilità non si applica la disciplina del d. lgs. n. 368/2001.

- Si prevede che, nel limite percentuale al numero di contratti a termine stipulabili, così come individuato dai CCNL, rientrano anche i contratti a termine acausali.




- Tra le previsioni contenute nella bozza di Decreto Legge presentate nel Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2013, ma poi stralciate in corso di esame, ve ne sono alcune in tema di contratto a




tempo determinato.




In particolare, nell'ambito degli interventi straordinari per favorire l'occupazione, anche giovanile, la disciplina ordinaria del lavoro a termine veniva modificata - transitoriamente sino al 31 dicembre 2015 - nel senso di prevedere che:


- 1) la durata massima del primo contratto a tempo determinato acausale fosse pari a 18 mesi frazionabili in due periodi, di cui il primo non inferiore a 6 mesi; e che
- 2) i datori di lavoro potessero procedere ad assunzioni a termine acausali, ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine acausali nelle ipotesi previste dai contratti collettivi nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, anche per un numero non superiore al 5% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva.

- Inoltre, ai contratti a termine, stipulati nell'ambito degli interventi straordinari per favorire l'occupazione, si sarebbe applicato, fino al 31 dicembre 2015, un contributo di scopo aggiuntivo pari allo 0,1% della retribuzione imponibile (aggiuntivo rispetto al contributo addizionale, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, che concorre a finanziare l'ASPI) per finanziare le iniziative correlate allo *Youth Guarantee*.

<p style="text-align: center;">SCHEMA DI VALUTAZIONE</p> <p style="text-align: center;">Articolo 7, comma 1</p> <p style="text-align: center;">Lavoro a termine</p>		
contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Modifica della disciplina sul contratto a termine.	I successivi interventi di emendamento della disciplina sul contratto a termine, realizzati in fasi storico-politiche differenti e rispondenti ad obiettivi economico-sociali e di politica del diritto spesso tra loro contrastanti, hanno contribuito alla creazione di un sistema normativo non coerente.	
Acausalità del contratto a termine nelle ipotesi previste dai contratti collettivi nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi.	Positivo il coinvolgimento dell'autonomia collettiva nel governo della flessibilità. Ciò favorisce una logica di sussidiarietà coerente con le peculiarità delle categorie, dei territori e delle singole aziende coinvolte.	
	L'impiego del lavoro a termine in assenza di una ragione oggettiva a suo fondamento espone al rischio che da ciò possa derivare un utilizzo incontrollato di questa tipologia contrattuale, con elevato turn over, attraverso la stipulazione di reiterati contratti a termine con differenti lavoratori. E' favorito l'utilizzo del contratto a termine come alternativo al patto di prova ed è disincentivato l'uso	

	dell'apprendistato, come strumento preferenziale per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.	
Non applicabilità del d.lgs. n. 368/2001 ai contratti a termine stipulati con personale iscritto nelle liste di mobilità.	Si fa chiarezza su una questione molto controversa in giurisprudenza, ossia se per l'assunzione a termine di personale iscritto nelle liste di mobilità si debba indicare la causale.	
Riduzione dell'intervallo che deve trascorrere tra la stipulazione di un contratto e l'altro, nel caso di riassunzione a termine del medesimo lavoratore.	Il lungo intervallo di tempo tra un contratto e l'altro ostacolava le scelte organizzative e produttive soprattutto di quelle aziende interessate da incrementi della propria attività produttiva legate alle festività e alla stagionalità.	
Eliminazione dello <i>stop and go</i> per le attività stagionali e per tutte le altre ipotesi previste dai contratti collettivi nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale	Nell'ottica di una responsabilizzazione delle relazioni industriali, appare positiva l'ipotesi di lasciare alla contrattazione collettiva il compito di individuare i casi in cui l'intervallo tra un contratto a termine e l'altro debba essere eliminato.	
Prorogabilità del contratto di lavoro a termine acausale.	Valgono le criticità sopra evidenziate con riferimento alla legittimità di assumere a termine - e di prorogare la durata del rapporto di lavoro - senza l'obbligo di motivazione alcuna.	

<p>Legittimità della prosecuzione del contratto acausale oltre il termine pattuito.</p> <p>Eliminazione dell'obbligo per il datore di lavoro di comunicare al Centro per l'Impiego la decisione di voler proseguire il rapporto oltre il termine pattuito.</p>	<p>Ferme restando le espresse criticità relative al contratto a termine acausale, appare positiva l'eliminazione dell'onere di comunicare al Centro per l'impiego la prosecuzione del rapporto di lavoro; questo infatti snellisce le procedure amministrative di avvio del rapporto.</p>	
<p>Si prevede che, nel limite percentuale al numero di contratti a termine stipulabili, così come individuato dai CCNL, rientrano anche i contratti a termine acausali.</p>	<p>Al fine di porre un limite all'impiego di una tipologia contrattuale temporanea che non necessita di una giustificazione, appare positivo ricomprendere, nel limite individuato dai CCNL all'uso del contratto a termine, anche il contratto acausale.</p>	
<p>Tra le previsioni contenute nella bozza di Decreto Legge presentate nel Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2013, ma poi stralciate in corso di esame, ve ne sono alcune in tema di contratto a tempo determinato.</p> <p>In particolare, nell'ambito degli interventi straordinari per favorire l'occupazione, anche giovanile, la disciplina ordinaria del lavoro a termine veniva modificata - ma soltanto</p>	<p>Estendere le ipotesi di acausalità è una forte semplificazione. Il datore di lavoro viene, in tal modo, liberato da un onere spesso causa di molteplici controversie giudiziarie.</p> <p>Tuttavia, vi è il rischio che la non giustificazione del lavoro a termine possa produrre una flessibilità incontrollata, favorendo molteplici assunzioni a tempo determinato di differenti lavoratori, con un alto turn over.</p> <p>Rischio di depotenziare l'apprendistato.</p> <p>Flessibilità poco responsabilizzante per le imprese.</p>	

<p>sino al 31 dicembre 2015 - nel senso di prevedere che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la durata massima del primo contratto a tempo determinato acausale fosse pari a 18 mesi, frazionabili in due periodi, di cui il primo non inferiore a 6 mesi - i datori di lavoro potessero procedere ad assunzioni a termine acausali anche per un numero non superiore al 5% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva. 		
<p>Inoltre, per queste tipologie contrattuali, il datore di lavoro avrebbe dovuto versare un contributo di scopo aggiuntivo pari allo 0,1% della retribuzione imponibile (ulteriore rispetto al contributo addizionale, pari all'1,4%, che concorre a finanziare l'Aspl) per finanziare le iniziative correlate alla Youth Guarantee.</p>	<p>Il seppure minimo ulteriore innalzamento del costo del lavoro a termine rischia di penalizzare la flessibilità in sé, con possibile fuga verso il lavoro nero e irregolare.</p>	

La somministrazione di lavoro alla prova del decreto: la progettualità che manca

di Giulia Rosolen

1. Un'impropria equiparazione tra somministrazione e lavoro a termine

Il Decreto Legge n. 76/2013 interviene, senza chiudere il cerchio, sul quadro normativo che regola il lavoro in somministrazione, modificandolo per la terza volta in soli 18 mesi, con buona pace della certezza del diritto e della tanto declamata semplificazione.

L'articolo 7 del Decreto, che a livello contenutistico non si contraddistingue per una particolare innovatività, metodologicamente prende le mosse da due presupposti errati:

1) il lavoro a termine viene equiparato alla somministrazione.

Si tratta invece di due istituti contrattuali distinti, regolati da testi normativi differenti, sia a livello interno che comunitario, e che anche di recente la Corte di Giustizia ci ha invitato a non confondere¹.

¹ Il riferimento è alla Sentenza della Corte di Giustizia Europea dell'11 aprile 2013, causa C-290/2012. Con tale pronuncia, che decise su un rinvio pregiudiziale del Tribunale di Napoli, la Corte, ha statuito che "La direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, e l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che compare in allegato a tale direttiva, devono essere interpretati nel senso che non si applicano né al rapporto di lavoro a tempo determinato tra un lavoratore interinale e un'agenzia di lavoro interinale né al rapporto di lavoro a tempo determinato tra tale lavoratore e un'impresa utilizzatrice". Per un commento alla Sentenza, si rinvia al contributo di G. Bocchieri, *La difficile affermazione della somministrazione come flessibilità funzionale*, contenuto nel Bollettino Speciale Adapt n. 11/2013, curato da E.

2) Il datore di lavoro viene confuso con l'utilizzatore.

Nel rapporto triangolare che governa il lavoro in somministrazione, il datore di lavoro, ossia l'agenzia, è un soggetto differente rispetto all'utilizzatore, e quest'ultimo, diversamente da quanto presuppone la norma in commento, non ha alcun rapporto contrattuale diretto con il lavoratore, che viene invece assunto dall'agenzia per rispondere all'esigenza (causale) indicata dall'utilizzatore nel contratto di somministrazione.

2. L'acausalità "contrattata"

L'art. 7 comma 1 del Decreto permette il ricorso al contratto a termine ovvero alla somministrazione *acausale*, oltre che nel caso del primo rapporto a tempo determinato, per una durata massima di 12 mesi, anche in tutte le ipotesi previste dai contratti collettivi nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, introducendo così anche per il lavoro a termine la c.d. "acausalità contrattata" destinata a prendere il posto di quella "normata"². Tale possibilità era già stata introdotta per la somministrazione dal d.lgs n. 24/2012. L'estensione anche al lavoro a termine evidenzia la volontà di responsabilizzare maggiormente le parti sociali nella regolazione dei rapporti di lavoro ed in particolare nel governo della flessibilità. La legittimazione riguarda tutti i livelli di contrattazione collettiva – compresi quello territoriale e aziendale - che possono quindi agire autonomamente senza che sia necessaria una previa delega proveniente dal livello negoziale nazionale. Si tratta di una scelta che va nella direzione già seguita da molti Paesi europei come il Regno Unito, i Paesi Bassi e la Germania, dove le istituzioni pubbliche si limitano a svolgere un ruolo di regia, mentre le parti sociali sono direttamente coinvolte nella regolazione del mercato del lavoro. In questi Paesi, peraltro, non sono previste restrizioni o limiti

Massagli e S. Spattini, *La somministrazione di lavoro alla prova del CCNL*, scaricabile al link <http://www.bollettinoadapt.it/site/home/bollettino-adapt/speciale/docCat16-aprile-2013-n-11.2345.1.100.1.html>

²Si rinvia per un approfondita analisi della questione al contributo di D. Costa, M. Giovannone,in questo e-book

all'utilizzo del lavoro in somministrazione, fatte salve le ipotesi di divieto³.

La partita della flessibilità viene quindi opportunamente rimessa nelle mani delle parti sociali, a cui spetterà conseguentemente la responsabilità di governarla.

Un primo bilancio dei risultati raggiunti ad un anno dall'entrata in vigore del d.lgs n. 24/2012 e della l. n. 92/2012 evidenzia come siano ancora pochi i contratti collettivi che si sono avvalsi del potere rimesso nelle loro mani dalla delega normativa. L'esempio più rilevante è senz'altro costituito dal CCNL del settore metalmeccanica industria che ammette la somministrazione "*esente da motivazione*" in caso di invio di:

- lavoratori che possono accedere al collocamento obbligatorio;
- lavoratori con un'inabilità certificata di almeno il 20%;
- persone condannate ammesse al regime di semilibertà oppure in uscita o usciti da istituti di pena⁴.

3. La proroga del contratto *acausale*

L'articolo 7 comma 1, lett. b) del Decreto in commento dispone l'abrogazione del comma 2-bis dell'articolo 4 del d.lgs n. 368/2001, che prevedeva l'improrogabilità del contratto a termine ovvero della somministrazione *acausale* di cui all'art. 1 comma 1-bis del d.lgs n. 368/2001. L'attuale comma 1-bis dell'art. 1 del d.lgs n. 368/2001 prevede accanto all'ipotesi "oggettivo-temporale" di contratto *acausale* introdotta dalla l. n. 92/2012 anche l'ipotesi di *acausalità* contrattata introdotta dal Decreto in commento.

³ Per un'analisi comparata della somministrazione in Europa si rinvia a S. Spattini, M. Tiraboschi, *La somministrazione di lavoro: un confronto comparato*, il testo è scaricabile dalla homepage del bollettino al seguente link

<http://www.bollettinoadapt.it/site/home/bollettino-adapt/speciale/2-marzo-2012-n-6/documento16476.html>

⁴ Si rinvia al contributo di S. Spattini, *La somministrazione acausale*, in *La somministrazione di lavoro alla prova del CCNL*, Bollettino Speciale Adapt n. 11/2013, curato da E. Massagli e S. Spattini, scaricabile al link

<http://www.bollettinoadapt.it/site/home/bollettino-adapt/speciale/docCat16-aprile-2013-n-11.2345.1.100.1.html>

Ciò sta a significare che:

A) è possibile stipulare un contratto a tempo determinato ovvero di somministrazione, senza l'individuazione di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo a condizione che:

- si tratti di primo contratto tra il datore di lavoro e il lavoratore e che il contratto abbia una durata non superiore a dodici mesi (ipotesi di *acausalità* oggettivo temporale)

- sussista una delle ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva (ipotesi di *acasualità* contrattata)

B) è ammessa la prorogabilità di tali contratti.

Si pongono due questioni:

1) Ci si chiede se la proroga che segue il contratto *acausale* sia anch'essa, o meno, *acausale*.

Mentre la risposta per quanto riguarda il contratto a termine è abbastanza immediata, nel senso che la proroga del rapporto *acausale* parrebbe essere possibile solo al sussistere delle condizioni di cui all'art. 4 del d.lgs n. 368/2001, non sembra che altrettanto possa dirsi con riferimento alla somministrazione. Infatti, l'art. 22 comma 2 del d.lgs n. 276/2003 prevede, con riferimento alla somministrazione a tempo determinato, che il termine inizialmente posto al contratto di lavoro possa "*in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore*". La materia delle proroghe nella somministrazione è di esclusiva competenza del contratto collettivo di settore, che al momento, non prevede particolari disposizioni in materia di proroga del contratto di somministrazione *acausale*. Va tuttavia ricordato che il CCNL di settore è in via di rinnovo e che quindi potrebbero essere in futuro previste particolari regolamentazioni della materia.

Attualmente il punto di riferimento è costituito dall'art. 42 del CCNL, il quale dispone che d'accordo con il lavoratore, il periodo di assegnazione iniziale possa essere prorogato per 6 volte nell'arco di 36 mesi.

Sono previste delle deroghe:

- qualora, nell'ambito della medesima somministrazione del lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice, vengano utilizzate al massimo due proroghe nell'arco dei primi 24 mesi comprensivi del periodo iniziale, le proroghe residue potranno prevedere il raggiungimento di una durata complessiva del contratto fino a 42 mesi;

- qualora la somministrazione riguardi la sostituzione di lavoratori assenti, in questo caso il periodo iniziale della missione può essere prorogato fino alla permanenza delle ragioni che hanno causato le assenze.

2) Ci si chiede quale debba essere la durata complessiva massima del contratto *acausale* eventualmente prorogato.

La lettera della norma non è chiara. Paiono profilarsi due possibili interpretazioni:

- il contratto *acausale* comprensivo delle eventuali proroghe deve comunque ritenersi ricompreso nella durata massima di 12 mesi.

- Il contratto *acausale* comprensivo delle eventuali proroghe deve attenersi ai limiti di durata massima previsti dalla legge o dal contratto collettivo.

4. La prosecuzione di fatto

L'art. 7 del Decreto n. 176/2013 chiarisce inoltre opportunamente che i c.d. *termini cuscinetto* previsti in relazione alla prosecuzione di fatto del contratto a tempo determinato, trovano applicazione anche in relazione ai contratti a tempo determinato *acausale*. Non è più previsto nemmeno l'obbligo in capo al datore di lavoro di comunicare la prosecuzione del rapporto ai centri per l'impiego competenti entro la scadenza inizialmente prefissata.

5. Gli incentivi

Oltre alle novità di cui abbiamo sopra dato conto, va detto, che il Decreto contiene altre disposizioni che potenzialmente possono interessare le agenzie per il lavoro quali datori di lavoro "*indiretti*". Il riferimento è all'art. 1 che regola la materia delle assunzioni incentivate.

Sul punto tuttavia ci pare opportuno che sia chiarito:

1) con espressa disposizione se le assunzioni in somministrazione effettuate dalle agenzie per il lavoro sono incentivabili e se l'incremento occupazionale di cui all'art. 1 debba essere calcolato sulla base dell'organico dell'agenzia per il lavoro oppure se si riferisca a quello dell'azienda utilizzatrice presso la quale il lavoratore viene inviato in missione.

- 2) quali sono le tipologie contrattuali incentivabili ed in particolare se in esse è compreso l'apprendistato in quanto "*contratto a tempo indeterminato*"
- 3) su chi devono essere computati e su chi rilevino gli incentivi nel caso di assunzione in somministrazione
- 4) se tali incentivi sono o meno cumulabili con altri previsti da una diversa fonte normativa o da un avviso pubblico.

6. Considerazioni conclusive

L'impressione a caldo è che si sia persa un'occasione di rinnovamento. La modernizzazione del lavoro in somministrazione richiede progettualità. L'obiettivo da perseguire è la costruzione di un sistema di flessibilità capace di aderire alla dinamicità di un mondo del lavoro che cambia e ha bisogno di crescere.

La riforma non ci pare vada in questa direzione.

Non lo fa certo quando equipara il lavoro a termine alla somministrazione, non curandosi delle sollecitazioni che provengono dall'Europa e dalle parti sociali⁵. Ma non lo fa nemmeno quando liberalizzando il contratto a termine, penalizza le altre tipologie contrattuali concorrenti, più tutelanti per i lavoratori. Pensiamo in particolare all'apprendistato e alla stessa somministrazione, ossia a quei contratti che tengono insieme flessibilità e sicurezza, utilizzando la formazione quale strumento per garantire l'occupabilità e la rioccupabilità della persona nei percorsi di transizione.

⁵ Il riferimento è oltre che alla citata sentenza della Corte di Giustizia (cfr. nota 1) e alla direttiva 2008/104/CE, anche al documento "documento unitario sul lavoro, la crescita e l'equità sociale e fiscale", sottoscritto da CGIL, CISL e UIL del 17 febbraio 2012, in cui si legge da un lato la necessità di contrastare gli abusi che riguardano le tipologie di lavoro flessibile e dall'altro l'esigenza di preservare la cosiddetta flessibilità buona quale argine alla precarietà e al sommerso. Il lavoro somministrato viene indicato dai sindacati quale ago della bilancia tra le opposte spinte per la sua capacità di coniugare all'interno flessibilità e sicurezza. Il documento è reperibile all'indirizzo:

<http://www.flcgil.it/files/pdf/20120118/documento-unitario-cgil-cisl-uil-su-lavoro-crescita-equita-sociale-e-fiscale-del-17-gennaio-2012.pdf>

**Articolo 5, comma 1, Misure per l'attuazione
della "Garanzia per i Giovani" e la ricollocazione
dei lavoratori destinatari
dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga"**

**Ricollocazione dei lavoratori somministrati
percettori di ammortizzatori sociali in deroga**

di Annalisa Difronzo

SCHEDA RIEPILOGATIVA



**Articolo 5, comma 1
Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani"
e la ricollocazione dei lavoratori
destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga"**

- In considerazione della necessità di dare attuazione a decorrere dal 1° gennaio 2014, alla cosiddetta Youth Guarantee, nonché di promuovere la ricollocazione dei lavoratori beneficiari di interventi di integrazione salariale relativi, in particolare, al sistema degli ammortizzatori sociali cosiddetti "in deroga" alla legislazione vigente (compresi i lavoratori somministrati), è istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un'apposita struttura di missione.

- La struttura andrà ad operare in via sperimentale, in attesa della definizione del processo di riordino sul territorio nazionale dei servizi per l'impiego e cesserà al 31 dicembre 2015.

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Articolo 5, comma 1 Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani" e la ricollocazione dei lavoratori destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga"

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Promuovere la ricollocazione dei lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali cosiddetti "in deroga" alla legislazione vigente.	Sono inclusi tra i beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga anche i lavoratori somministrati. L'attenzione verso queste categorie di soggetti è senza dubbio da valutare positivamente.	
La struttura di missione andrà ad operare in via sperimentale in attesa di un riordino dei servizi per l'impiego.	Anziché riordinare i servizi per l'impiego e coinvolgere i soggetti privati si costituisce tale "struttura di missione" per l'attuazione di misure dirette alla ricollocazione dei lavoratori destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga" oltre che per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani"	

**Articolo 7, commi 1 e 5, lett. b,
Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92**

Ulteriori interventi sulla somministrazione di lavoro

di Cecilia Porro

SCHEDA RIEPILOGATIVA


**Articolo 7, commi 1 e 5, lett. b
Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92**




- Confermata l'ipotesi di acausalità in caso di primo contratto di somministrazione a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, stipulato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
- Estesa la possibilità di ricorrere al contratto di somministrazione acausale nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- Introdotta la possibilità di prorogare il contratto acausale.

- In caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato, anche tramite somministrazione di lavoro, di lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), è previsto un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile che sarebbe stata corrisposta al lavoratore a favore del datore di lavoro.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 7, commi 1 e 5, lett. b
Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
<p>Acausalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito 	<p>Ulteriore conferma dell'acausalità in caso di primo rapporto a tempo determinato o prima missione di durata inferiore a 12 mesi.</p> <p>Dubbio in merito alla necessità di riconfermare tale previsione, utilizzando per di più la medesima dicitura.</p>	

<p>di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;</p> <ul style="list-style-type: none"> • in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. 	<p>Ampliamento delle ipotesi di ricorso ai contratti acausali mediante un rafforzamento del ruolo della contrattazione, anche aziendale.</p>	
<p>Il contratto a tempo determinato acausale può essere oggetto di proroga.</p>	<p>Possibilità di prevedere, mediante proroga, una durata del contratto acausale superiore ai 12 mesi.</p>	
<p>Contributo mensile per i datori di lavoro che assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl).</p>	<p>Ampliamento degli incentivi per i datori di lavoro che assumono soggetti percettori di ammortizzatori sociali. Così come previsto per i lavoratori iscritti alla "vecchia" (anche se temporaneamente ancora in vigore fino al 2017) lista di mobilità, si può prevedere l'estensione anche ai rapporti in somministrazione.</p>	

**Articolo 1, commi 1-8, Incentivi per nuove assunzioni
a tempo indeterminato di lavoratori giovani**

**Il contributo della somministrazione
per il rilancio dell'occupazione giovanile**

di Cecilia Porro

SCHEDA RIEPILOGATIVA


**Articolo 1, commi 1-8
Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato
di lavoratori giovani**




- Previsto, in via sperimentale, un incentivo per i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato, anche mediante contratto di somministrazione di lavoro, giovani fino a 29 anni di età, purché:
 - a)** privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
 - b)** privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;
 - c)** vivano soli con una o più persone a carico.
- Tali assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto e devono essere effettuate a decorrere dal giorno successivo alla data di entrata del decreto e non oltre il 30 giugno 2015.

- L'incentivo è pari a 1/3 della retribuzione mensile lorda, per un periodo di 18 mesi e il suo valore mensile non può comunque superare l'importo di seicentocinquanta euro per lavoratore.
- Nel caso di trasformazione con contratto a tempo indeterminato (anche in regime di somministrazione), l'incentivo è corrisposto per un periodo di 12 mesi. Alla trasformazione deve comunque corrispondere un'ulteriore assunzione di lavoratore.
- Vengono indicati i criteri per l'individuazione dell'incremento occupazionale (differenza tra il numero dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in ciascun mese e il numero dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato mediamente occupati nei dodici mesi precedenti alla data di assunzione) e per il computo dei lavoratori part-time (rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro).
- Specificato l'incremento della base occupazionale in caso di società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 c.c.
- Applicazione dei principi sulla fruizione degli incentivi introdotti dalla Legge di Riforma (art. 4, commi 12, 13 e 15, Legge 28 giugno 2012, n. 92).

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 1, commi 1-8 Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Promozione dell'occupazione	Le Agenzie per il lavoro, quali soggetti promotori di nuova	

<p>stabile di giovani fino a 29 anni attraverso un incentivo per i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato.</p>	<p>occupazione, possono assumere un ruolo positivo sia nel reclutamento di giovani che nel far fronte alle esigenze dei soggetti utilizzatori al fine di promuovere nuove forme occupazionali.</p>	
<p>Giovani interessati:</p> <ul style="list-style-type: none"> •privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; •privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; •soli, con una o più persone a carico. <p>L'incremento occupazionale è calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato mediamente occupati nei dodici mesi precedenti alla data di assunzione.</p>	<p>Ampliamento degli incentivi rispetto alle categorie di soggetti da occupare.</p> <p>Possibile criticità nell'individuare concretamente tali categorie di soggetti.</p> <p>Nell'ipotesi della somministrazione di lavoro rimane aperta la questione se l'incremento occupazionale debba essere calcolato sulla base dell'organico dell'agenzia per il lavoro oppure si riferisca a quello dell'azienda utilizzatrice presso la quale il giovane è inviato in missione.</p> <p>È verosimile che, come per altre materie, il computo debba essere effettuato prendendo in considerazione esclusivamente l'azienda utilizzatrice.</p>	<p></p> <p></p> <p></p>

**Ulteriori disposizioni in materia di occupazione
Articolo 9, comma 6**

**Intervento sulla parità di trattamento
in materia di somministrazione:
una precisazione davvero necessaria?**

di Sabrina Chiarelli

SCHEDA RIEPILOGATIVA


**Articolo 9, comma 6
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione**

- Viene modificata la lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del D.lgs. 2 marzo 2012, n. 24 (approvato in recepimento della Direttiva n. 2008/104 CE in materia di somministrazione).
- Attraverso tale intervento, il Decreto qui in esame va ad incidere sulla disposizione che fissa il principio di parità di trattamento fra i dipendenti del soggetto utilizzatore e i lavoratori somministrati. Nello specifico, all'articolo 23 del D.lgs. 276/2003, dopo le parole *presso un utilizzatore*", viene aggiunto l'inciso *"e ferma restando l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81"*.

- Per effetto di tale modifica, questa dunque la nuova formulazione dell'articolo 23 del D.lgs. 276/2003: *“Per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, e ferma restando l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte”*.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 9, comma 6 Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
<p>Si interviene sul principio di parità di trattamento in materia di somministrazione, precisando che in ogni caso devono osservarsi le norme in materia di salute e sicurezza di cui al relativo Testo Unico (D.lgs. 9 aprile 81, n. 2008).</p>	<p>Poco chiara è la finalità dell'introduzione della precisazione, se non esplicitare il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza.</p> <p>Desta perplessità nella misura in cui ribadisce dei principi già noti (l'estensione delle norme in materia di salute e sicurezza) e la cui applicabilità anche alla somministrazione di lavoro è in ogni caso in <i>re ipsa</i> nella definizione di <i>“condizioni di base di lavoro e d'occupazione”</i>. In quest'ultima nozione, oltre a quello economico ed occupazionale, rientra infatti anche il <i>“trattamento normativo”</i>,</p>	

	<p>nell'ambito del quale a sua volta ricade anche la regolamentazione relativa alla salute e alla sicurezza cui sono soggetti i dipendenti dell'impresa utilizzatrice.</p> <p>In ragione di quanto sopra si ritiene pertanto superflua la precisazione operata dal Decreto, anche se così facendo si pone l'accento su alcune disposizioni che assumono un significato senz'altro cruciale ai fini della tutela dei lavoratori somministrati.</p>	
--	---	--

L'Odissea del lavoro a chiamata

di Roberta Scolastici

1. Ancora ripensamenti sul lavoro intermittente

Il d.l. n. 76/2013 al Titolo II, si occupa anche del contratto di lavoro intermittente. Disciplinato dal d.lgs. n. 276/2003, reintrodotta dal d.l. n. 112/2008 a seguito dell'abrogazione da parte della legge n. 247/2007 e riformato solo un anno fa, dalla legge n. 92/2012, il *job on call* continua ad essere oggetto di ripensamenti legislativi.

Da ultimo, il provvedimento in analisi interviene senza una logica ben definita: da un lato restringe il ricorso all'istituto, ponendo un limite al periodo complessivo di impiego di un lavoratore intermittente, dall'altro rivede sensibilmente il regime sanzionatorio previsto per la mancata comunicazione preventiva della chiamata di cui al comma 3-*bis* dell'art. 35, d.lgs. n. 276/2003, che di fatto viene ridotta ad un mero adempimento burocratico.

Con l'introduzione del comma 2-*bis*, all'art. 34 del d.lgs. n. 276/2003, viene ulteriormente limitata la possibilità di fare ricorso a tale tipologia contrattuale, che se finora, fermo restando i requisiti soggettivi e oggettivi,¹ era utilizzabile senza preclusioni temporali, oggi risulta ammessa «per un periodo complessivamente non superiore alle

¹ Per chiarezza si segnala che restano in vigore le previsioni di cui all'art. 34, d.lgs. n. 276/2003, che regolamentano i casi in cui è possibile fare ricorso al lavoro intermittente. Dunque il limite delle quattrocento giornate nell'arco di un triennio non si sostituisce, ma si aggiunge ai requisiti soggettivi e oggettivi, già previsti dalla normativa

quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari» (art. 7, comma 2, lett. a) d.l. n. 76/2013). In caso di superamento di tale durata, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Sembra pacifico che la soglia delle quattrocento giornate si applichi al singolo rapporto di lavoro, e non anche a tutti quelli intrattenuti dalla stessa persona presso aziende differenti. Una diversa interpretazione che volesse calcolare il limite temporale sulla base delle giornate di lavoro prestate da ogni lavoratore nell'arco di un triennio renderebbe di fatto inutilizzabile l'istituto, non potendo il datore di lavoro verificare la storia lavorativa pregressa di ogni dipendente a chiamata. Tuttavia, per evitare ogni dubbio, sarebbe necessario un chiarimento in sede di approvazione del decreto.

Ad ogni buon conto la previsione risulta in contrasto con la natura stessa del lavoro intermittente, fattispecie ammessa per l'espletamento di prestazioni di carattere discontinuo, non solo a tempo determinato, ma anche indeterminato, pure per periodi di durata significativa, purché non vi sia una esatta coincidenza tra la durata del contratto e la durata della prestazione. Finiranno così per essere penalizzati proprio i lavoratori più stabili, quelli che rispondono con maggiore frequenza "alla chiamata" o che vengono "chiamati" più spesso dal datore di lavoro. Quest'ultimo, infatti, per non incorrere nella sanzione della trasformazione a tempo indeterminato, per prestazioni di breve durata sarà costretto a ricorrere alla somministrazione di lavoro ovvero ad assumere un altro lavoratore intermittente, con un inevitabile aumento dei costi a carico delle imprese. La norma chiarisce da quando va calcolato il nuovo limite: rientrano nel computo solo le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore del provvedimento (art. 7, comma 3 del decreto).

Nessuna semplificazione, dunque, sul fronte aziendale, ma anzi un ulteriore irrigidimento: le imprese, dall'entrata in vigore della nuova disciplina, saranno chiamate a monitorare costantemente il Libro Unico (LUL) e verificare, per ogni lavoratore intermittente impiegato, le giornate lavorative concretamente prestate. Attività quest'ultima, che si aggiunge alla comunicazione obbligatoria per l'instaurazione del rapporto di lavoro intermittente (tramite il Sistema CO con il modello UniLav) e alla comunicazione preventiva da effettuarsi in occasione di ogni chiamata alla prestazione (o di un ciclo integrato di prestazioni). Al riguardo, l'art. 7, comma 2, lett. b) del provvedimento in esame dispone che la sanzione

pecuniaria amministrativa prevista per il datore di lavoro che ometta la suddetta comunicazione preventiva (da 400 euro a 2.400 euro, per ogni lavoratore interessato) non trova applicazione qualora, «dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro» Probabilmente il Legislatore ha compreso che la sanzione di cui all'art. 35, comma 3-*bis*, d.lgs. n. 276/2003, era totalmente incongrua rispetto al valore della condotta antidoverosa. Ora ciò che rileva, in sostanza, è l'adempimento degli obblighi contributivi connessi alla prestazione lavorativa effettivamente resa ed il datore di lavoro non potrà essere sanzionato se non c'è finalità fraudolenta dietro alla mancata comunicazione. Ma allora perché non abrogare l'obbligo di comunicazione prima dell'inizio della prestazione, la cui funzione, alla luce della nuova previsione, risulta circoscritta ad un mero adempimento burocratico? Adempimento che peraltro, dal 18 luglio 2012 ad oggi è stato oggetto di ben sei provvedimenti ministeriali ⁽²⁾ (da ultimo il decreto interministeriale 27 marzo 2013) chiamati a delineare le modalità di attuazione della chiamata, "semplificandole".

Inoltre, viene prorogata l'entrata in vigore delle previsioni della c.d. Legge Fornero in relazione ai contratti intermittenti in corso all'entrata in vigore della Riforma (18 luglio 2012). In particolare viene previsto che i contratti a chiamata non compatibili con le previsioni introdotte dalla Legge n. 92/2012 cessano di produrre effetti dal 1° gennaio 2014, anziché dal 18 luglio 2013. Non è chiaro perché il Legislatore abbia ritenuto opportuno spostare ancora tale termine: il rischio è quello di creare una notevole confusione tra gli operatori, che anche dopo l'entrata in vigore di ulteriori, nuove norme in materia, dovranno gestire alcuni contratti intermittenti secondo i requisiti antecedenti alla Legge n. 92/2012, altri secondo le regole della Legge n. 92/2012, applicando per tutti le previsioni di cui al d.l. n. 76/2013.

Per completezza si segnala che tra le misure stralciate in sede di approvazione del decreto, per favorire le opportunità di nuova occupazione derivanti dalla iniziativa Expo 2015 di Milano, era stata

² Al riguardo si segnalano: circ. Min. lav. n. 18/2012 e n. 20/2012, nota Min. lav. n. 11799 del 9 agosto 2012, nota n. 12728 del 14 settembre 2012, nota circolare del Min. lav. del 26 novembre 2012 ed infine, decreto interministeriale 27 marzo 2013, (*Gazzetta Ufficiale* n. 141 del 18 giugno 2013).

prevista anche la possibilità di ricorrere al lavoro a chiamata in deroga alle disposizioni di legge, entro determinate condizioni e limiti.

2. Conclusioni

Per una «promozione dell'occupazione» appare necessario ripartire (anche) dal contratto di lavoro intermittente. In realtà il lavoro a chiamata, se fino a qualche anno fa è intervenuto a soccorrere i pensionati ed i giovani studenti in cerca di un lavoro saltuario per arrotondare gli studi, attualmente risulta fortemente limitato. Ciò non solo per la notevole burocratizzazione dell'istituto, ma anche per la restrizione dei requisiti temporali, ad opera del d.l. n. 76/2013, e soggettivi ⁽³⁾, da parte della c.d. Legge Fornero. Estendere la possibilità di impiego come lavoratori intermittenti, ad esempio anche ai giovani fino a 29 anni e ai soggetti al di sopra dei 50 anni potrebbe garantire una occupazione, seppure a carattere discontinuo, a tanti disoccupati o destinatari di ammortizzatori sociali, che oggi rischiano di essere completamente esclusi dal mercato del lavoro.

³ Oggi il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età (art. 34, comma 2, d.lgs. n. 276/2003).

**Articolo 7, commi 2-3, Interventi straordinari
per favorire l'occupazione, in particolare giovanile**

L'Odissea del lavoro a chiamata

di Valeria Filippo, Roberta Scolastici

SCHEDA RIEPILOGATIVA

**Articolo 7, commi 2-3
Interventi straordinari per favorire l'occupazione,
in particolare giovanile**


- Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro reso 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. A tale fine si computano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione.
- La sanzione prevista per la mancata comunicazione preventiva alla DTL competente per territorio dell'inizio della prestazione di cui all'art. 35, comma 3-bis, non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia la volontà del datore di lavoro di



non occultare la prestazione di lavoro.


- I contratti sottoscritti prima dell'entrata in vigore della legge n. 92/2012, e non conformi alle novità apportate dalla stessa, restano validi fino al 1° gennaio 2014 (anziché fino al 18 luglio 2013, come previsto in precedenza).

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 7, commi 2-3 Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
È ammesso il ricorso al contratto intermittente per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento di tale durata, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.	Ulteriore limite al contratto intermittente, che si aggiunge ai requisiti soggettivi e oggettivi previsti dall'art. 34, Dlgs. n. 276/2003. La <i>ratio</i> sottesa alla scelta di imporre un limite quantitativo delle ore effettive di lavoro parrebbe essere quella di limitare l'utilizzo fraudolento di tale tipologia contrattuale. Inoltre non è chiaro se il computo delle 400 giornate effettive di lavoro debba essere calcolato tenuto conto della possibilità che il lavoratore presti – nei 3 anni – l'attività presso più datori di lavoro e, quindi, se il dato temporale vada inteso come somma di più attività rese con la medesima tipologia contrattuale,	

	<p>ovvero vada calcolato tenuto conto dell'attività resa presso un solo datore di lavoro.</p> <p>Il fatto che, superati tali limiti temporali, il rapporto si consideri automaticamente a tempo indeterminato, parrebbe confermare la seconda ipotesi.</p>	
<p>Ai fini del computo delle 400 giornate di lavoro, si calcolano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestato successivamente all'entrata in vigore del presente decreto.</p>	<p>Dalla lettura del dettato normativo, si evince che il computo delle 400 giornate di lavoro non deve tener conto del momento in cui le parti hanno sottoscritto il contratto, che può essere anche anteriore alla pubblicazione del Decreto, bensì delle giornate effettive di lavoro.</p>	
<p>La sanzione relativa alla mancata comunicazione preventiva alla chiamata non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà, da parte del datore di lavoro, di non occultare la prestazione di lavoro.</p>	<p>Tuttavia, tale sanzione relativa alla mancata comunicazione preventiva viene fortemente attenuata. Il datore non verrà sanzionato se si accerta la mancanza di finalità fraudolente ed, a tal fine, ciò che rileva è l'adempimento degli obblighi contributivi connessi alla prestazione lavorativa effettivamente resa. Visto che il Legislatore ha inteso rendere meno invasivi gli adempimenti burocratici in capo al datore di lavoro, perché non abrogare direttamente l'obbligo di cui all'articolo in oggetto, la cui funzione, alla luce della nuova</p>	

	previsione, risulta circoscritta ad un mero adempimento burocratico?	
Proroga fino al 1° gennaio 2014 della validità dei contratti non conformi alla legge n. 92/2012, sottoscritti prima dell'entrata in vigore della stessa.	Rischio di confusione tra gli operatori, che dovranno gestire alcuni contratti intermittenti secondo i requisiti antecedenti alla legge n. 92/2012, altri secondo le regole della legge n. 92/2012, applicando per tutti le previsioni di cui al D.L. n. 76/2013.	

Il lavoro parasubordinato nel Pacchetto Lavoro

di Gabriele Bubola

1. Gli aggiustamenti alla Riforma Fornero in materia di lavoro a progetto

Eliminato (e forse ed a quanto pare, solo rimandato) l'intervento sulle collaborazioni a progetto ricollegate, direttamente o indirettamente, all'Expo 2015¹, all'interno del decreto legge n. 76 approvato dal Governo il 28 giugno 2013 si trovano un paio di "ritocchi" alla disciplina generale in materia.

1.1. Gli elementi costitutivi del contratto a progetto

Con un primo intervento, per mezzo dell'art. 7, comma 2, lett. d) del Pacchetto Lavoro, all'art. 62 d.lgs. n. 276/2003 viene eliminata la specifica della norma in base alla quale gli elementi fondamentali del contratto a progetto (progetto, durata, corrispettivo e coordinamento) devono essere esplicitati "ai fini della prova".

Tale abrogazione sembrerebbe, tutto sommato, in linea con l'interpretazione autentica fornita dalla Riforma Fornero in ordine alla assolutezza della presunzione di subordinazione per mancanza di progetto sancita all'interno dell'art. 69, comma 1, d.lgs. n. 276/2003.

A ben vedere, però, la modifica operata impatta sulla considerazione circa la mancanza degli elementi costitutivi del contratto a progetto,

¹ Sul punto specifico si rimanda al § 3.

esplicitati nel summenzionato art. 62, quali la durata (determinata o determinabile), il progetto ed il connesso risultato finale, la disciplina sul corrispettivo e sul coordinamento.

La precedente formulazione, ricollegando la presenza di tali elementi nel documento contrattuale ai fini della prova, comportava, sostanzialmente, l'applicazione dell'art. 2725 c.c., a mente del quale la prova deve essere fornita per iscritto, mentre la prova testimoniale è ammessa unicamente nel caso di perdita senza colpa del documento fornente la prova².

Quali conseguenze determina, quindi, l'eliminazione dell'inciso? Non sembra potersi negare che tale abrogazione determina un "appesantimento" della norma, con la conseguenza che all'interno del contratto a progetto dovranno necessariamente essere contemplati tutti gli elementi costitutivi.

Cosa accade, dunque, nel caso in cui anche uno solo di questi manchi? Nel caso di mancanza del progetto non sembrano esservi dubbi circa la conversione del rapporto attuata per il tramite dell'art. 69, comma 1, d. lgs. n. 276/2003, con applicazione della presunzione assoluta di subordinazione.

Più arduo sostenere la conversione nelle altre ipotesi, non sussistendo alcuna norma specifica che la sancisca. Laddove però tali elementi siano considerati costitutivi non può non considerarsi il fatto che il contratto risulterebbe illegittimamente stipulato a progetto; e la conseguenza non sembrerebbe poter essere diversa da una riconduzione del rapporto nell'alveo del lavoro subordinato.

Tale lettura, però, non convince, non solo per la già ricordata previsione di cui all'art. 69, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, ma anche perché la conversione rischierebbe di risultare come "sanzione" abnorme rispetto alla realtà di fatto.

Ritenendo assorbente la mancanza degli obiettivi nel progetto stesso, a ben vedere neppure la mancata indicazione della durata sembrerebbe poter essere, per ciò sola, foriera della conversione del rapporto. Infatti, come noto, la durata può essere determinata oppure determinabile. Se la durata è quantomeno determinabile, risultando anche indirettamente dalla disamina del progetto e/o dall'ambito temporale di realizzazione dello stesso, *nulla quaestio*. Se, viceversa, la durata non dovesse

² In questo senso il richiamo da parte dell'art. 2725 cod. civ. del n. 3 dell'art. 2724 cod. civ.

emergere, neppure indirettamente, allora questa mancanza potrebbe riverberarsi negativamente sul progetto stesso, il quale, ontologicamente, deve essere circoscritto nel tempo, con conseguente applicazione, per via mediata, del summenzionato art. 69.

Parzialmente diversa appare, invece, la problematica sottesa alla mancata specifica all'interno del documento contrattuale del coordinamento. E' pur vero che anch'esso potrebbe emergere, quantomeno indirettamente, dalla stesura del progetto e dei relativi accordi tra le parti. D'altra parte, però, una completa mancanza della disciplina del coordinamento potrebbe non necessariamente significare, indirettamente, la carenza progettuale.

Nel caso di mancata determinazione del corrispettivo o, più verosimilmente, nelle ipotesi di mancata specifica dei criteri di determinazione dello stesso e dei tempi e modi di pagamento, la soluzione dovrebbe invece tenere conto dell'art. 63 d.lgs. n. 276/2003 che, secondo la nuova formulazione operata dalla Riforma Fornero, prevede, nel caso di erogazioni "inidonee", non già la messa in discussione della genuinità del rapporto (con conseguente conversione dello stesso in quello subordinato), quanto, più semplicemente, una riparametrazione del compenso del collaboratore a progetto ai minimi tabellari della contrattazione collettiva di riferimento (del settore o, in mancanza, di altro analogo).

1.2. La ripetitività e l'esecutività dei compiti ricollegati ad un progetto

Con il secondo intervento, previsto all'art. 7, comma 2, lett. c), il Governo modifica l'inciso di cui all'art. 61, comma 1, d.lgs. n. 276/2003 relativamente ai compiti esecutivi o ripetitivi.

Tale specifica era stata introdotta dalla Riforma Fornero per evidenziare che tali compiti non potevano essere svolti attraverso un contratto a progetto.

Sul punto, appare opportuno ricordare l'intervento operato da parte del Ministero del Lavoro per mezzo della circolare interpretativa n. 29/2012, nella quale viene specificato che, per compiti meramente esecutivi, si intendono quelli «caratterizzati dalla mera attuazione di quanto impartito, anche di volta in volta, dal committente, senza alcun margine

di autonomia anche operativa da parte del collaboratore», ovvero, quei compiti per i quali «al collaboratore non residua alcuna possibilità di autodeterminazione nelle modalità esecutive della attività». Diversamente, il Ministero interpreta il riferimento ai compiti meramente ripetitivi in quelle «attività rispetto alle quali non è necessaria alcuna indicazione da parte del committente» per essere le «attività elementari, tali da non richiedere, per loro stessa natura nonché per il contenuto delle mansioni nelle quali si articolano, specifiche indicazioni di carattere operativo fornite di volta in volta dal committente»³.

Con il Pacchetto Lavoro, la disgiunzione (compiti esecutivi **o** ripetitivi) diventa una congiunzione (compiti esecutivi **e** ripetitivi).

Ciò comporta, dunque, che non potranno essere redatti contratti a progetto che concernano compiti esecutivi e (al contempo) ripetitivi, mentre potranno essere sottoscritti contratti a progetto che, rispetto alla previgente disciplina, pur comportando compiti esecutivi non siano ripetitivi, e viceversa, ampliando quindi lo spettro di utilizzabilità del contratto a progetto.

Ovviamente, a patto di rientrare all'interno del perimetro normativo delineato in tema di lavoro a progetto, ovvero, a condizione che venga esplicitato un progetto che non costituisca una mera riproposizione dell'oggetto sociale⁴ e che sia ricollegato ad un determinato risultato finale, da un lato, e che, dall'altro, sia gestito autonomamente dal collaboratore e realizzato dallo stesso avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione di parte committente ed indipendentemente dal tempo impiegato. Più facile a dirsi che a farsi. Anche in considerazione del fatto che la Circolare n. 29/2012 «a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sulla base di orientamenti giurisprudenziali già esistenti» esplicita alcune figure che, anche alla luce della modifica oggetto di disamina, risultano comunque difficilmente inquadrabili nell'ambito di un genuino rapporto di lavoro a progetto.

³ La Circolare esemplifica le attività meramente ripetitive in quelle del cameriere e del barista.

⁴ Tale vincolo, apparentemente stringente, è stato poi mitigato da parte del Ministero del Lavoro. Infatti, all'interno della Circolare n. 29/2012 si ammette che il progetto può rientrare all'interno del ciclo produttivo dell'impresa ed «insistere in attività che rappresentino il c.d. *core business* aziendale». Per non parlare del fatto che tale limitazione è stata totalmente eliminata per le attività svolte all'interno dei *call center* c.d. *outbound* che svolgono attività di vendita di beni e di servizi per mezzo dell'esenzione operata dall'art. 24 bis del d.l. n. 83/2012 (convertito con l. n. 134/2012).

2. Il recesso e la risoluzione consensuale nel contratto a progetto e nell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

Il Pacchetto Lavoro contiene, infine, un aggiustamento in tema di recesso o risoluzione consensuale del rapporto.

In particolare, l'art. 7, comma 5, lett. d), punto 1 del decreto legge, prevede l'introduzione di un comma 23 *bis* nell'art. 4 della Legge Fornero, che ha la finalità di estendere l'applicazione dei commi precedenti, da 16 a 23, sia al contratto a progetto che all'associazione in partecipazione con apporto di lavoro.

La norma prevede dunque l'estensione delle tutele approntate per la lavoratrice in gravidanza (o della lavoratrice o del lavoratore nel caso di minore adottato o affidato)⁵ volte alla convalida delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto, cui è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro, nonché quelle di cui ai successivi commi 17-23, disciplinanti, in via generale, la convalida delle dimissioni e della risoluzione del rapporto⁶.

Pur riconoscendo l'appesantimento "burocratico" che tale mezzo comporta, si condivide l'estensione operata, in quanto finalizzata a tutelare i lavoratori a prescindere dalla qualificazione formale del rapporto.

In particolare, poi, l'estensione appare opportuna soprattutto relativamente ai collaboratori a progetto considerato che, a seguito della Riforma Fornero (ed in particolare della riformulata disciplina del recesso di cui all'art. 67, comma 2, d.lgs. n. 276/2003), è astrattamente aumentato il rischio di recessi o risoluzioni "in bianco", considerato che parte committente può recedere in corso di rapporto unicamente nel caso di oggettiva inidoneità professionale del lavoratore.

⁵ Cfr. l'art. 55, comma 4, d. lgs. n. 151/2001, modificato proprio dal comma 16 della Riforma Fornero.

⁶ In ordine alla disciplina approntata dalla Riforma Fornero in tema di "dimissioni in bianco", si rimanda anche alla lettura di quanto previsto all'interno della Circolare n. 18/2012, alla Nota del Ministero del Lavoro n. 18273 del 12 ottobre 2012 sulle comunicazioni obbligatorie relative. Per completezza, si segnala inoltre l'Interpello n. 6/2013 in tema di limitazione al primo anno di vita del bambino del diritto della lavoratrice madre dimissionaria.

3. Lo stralcio delle norme Expo 2015 come occasione per riflettere sull'effettività del "causalone" per i co.co.pro.

A colpo d'occhio, l'intervento che maggiormente risaltava nelle bozze di decreto in tema di contratto a progetto (non fosse altro per essere l'unico "esplicito", non costituito da una mera modifica a norme esistenti) era quello, poi espunto in dirittura d'arrivo, nella quale veniva legittimata, *a priori*, la stipulazione di contratti a progetto attraverso la individuazione da parte del Governo della specifica causale "Expo 2015".

Come noto, le misure connesse all'Expo 2015 sono state stralciate dalla versione finale approvata dal Consiglio dei Ministeri, sebbene, stando alle parole del Ministro Giovannini, il provvedimento sia stato semplicemente "congelato", o meglio rinviato «ad un provvedimento a parte che verrà definito entro luglio in modo da poter fare un lavoro più accurato, perché siamo convinti che un intervento sulla flessibilità in entrata sia necessario» (in questo senso l'intervista del Ministero del 27.06.2013 a Radio Anch'io – Radio1 Rai).

Nel caso di specie, allora, ben venga tale slittamento, considerato che le misure proposte in tema di lavoro a progetto e ricollegate all'Expo palesavano, in effetti, diverse criticità e la norma, per come formulata, rischiava di essere a dir poco ingarbugliata e tale da risultare, nei fatti, difficilmente utilizzabile dagli operatori economici nonché totalmente insufficiente rispetto alla presupposta finalità occupazionale.

Ecco quindi, di seguito, alcune considerazioni sulla norma stralciata, con il proposito di contribuire al dibattito volto all'emanazione di una norma che, relativamente al contratto a progetto (ma non solo, ovviamente), deve essere semplice ma, soprattutto, efficace.

In tale intervento straordinario figura, per la prima volta con riferimento al contratto a progetto e seppure per un periodo di tempo contingentato, la previsione di una specifica "causale". L'ipotesi era contemplata all'interno degli interventi straordinari per favorire l'occupazione (si trattava, in particolare, del comma 2, lett. e)). Per tale via, dunque, il Governo prevedeva una ipotesi di "causale" *ad hoc* legittima con riferimento al contratto a progetto, consentendo di ritenere sussistenti, *ex lege*, progetti correlati, direttamente o indirettamente (ai sensi del comma

1), ai lavori per l'Expo 2015 e con termine finale non successivo al 30 giugno 2016.

Ciò significava, in sostanza ed anzitutto che, relativamente a tali contratti, non avrebbero trovato applicazione le restrizioni ed i vincoli contenuti nell'art. 61, comma 1, d.lgs. n. 276/2003 a seguito delle modifiche operate dalla Legge Fornero, ed in particolare la parte che prevede che il progetto non può costituire mera riproposizione dell'oggetto sociale della committente né concernere attività di carattere elementare e ripetitiva.

A ben vedere, però, l'inquadramento sistematico della misura all'interno dell'art. 2, comma 2, avrebbe determinato una serie di ostacoli che, senza voler essere facili profeti, avrebbero reso il percorso difficilmente percorribile.

Anzitutto, infatti, la specifica in tema di lavoro a progetto si inseriva all'interno del comma 2, nel quale si prevedeva che tutte le misure eccezionali successivamente elencate (tra le quali anche quella al punto e) sul lavoro a progetto) sarebbero dovute essere definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sia all'interno di accordi-quadro nazionali, sia attraverso contratti collettivi di lavoro nazionali. Tale vincolo, sul quale non pare esservi dubbio da un punto di vista letterale, sembra però perdere di senso da un punto di vista sostanziale per le collaborazioni a progetto. Mentre nelle altre ipotesi elencate la contrattazione collettiva assume un ruolo attivo, volto a definire e delimitare l'ambito di operatività dell'eccezione, relativamente all'utilizzo dei diversi istituti (lavoro intermittente – lett a), lavoro subordinato con formazione – lett. b), utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato in deroga – lett. c)) non se ne comprende il richiamo con riferimento al contratto a progetto; infatti, relativamente a tali collaborazioni, è lo stesso Governo a stabilire la specifica causale e appare quindi arduo comprendere cosa potrebbe aggiungere di nuovo ed ulteriore la contrattazione collettiva (considerata anche la vigenza, su profili quali corrispettivo, malattia, gravidanza, ecc., delle norme contenute nel d.lgs. n. 276/2003). Il tutto, prescindendo dalla problematica attinente alla rappresentatività dei collaboratori a progetto.

Ma i dubbi interpretativi non finiscono qui.

Infatti, nell'*incipit* del comma 2 si prevedeva, altresì, che i diversi interventi eccezionali erano realizzati «ai fini di cui al comma 1», nel quale era esplicitato che le misure di cui all'articolo (e dunque anche

quella prevista dalla lett. e) dell'art. 2, comma 2) avrebbero dovuto ritenersi straordinarie in quanto volte a fronteggiare la grave situazione occupazionale che coinvolge in particolare i giovani fino a 29 anni, i soggetti con più di 50 anni ed i disoccupati da oltre dodici mesi.

Dall'inquadramento sistematico di cui sopra, pertanto, la causale "Expo 2015" sarebbe stata utilizzabile solamente previa copertura da parte della contrattazione collettiva ed unicamente con riferimento ai lavoratori che si fossero trovati nelle summenzionate situazioni soggettive.

Ad aggiungere difficoltà interpretative ed applicative interveniva, infine, la norma in tema di obbligatoria certificazione di tutte le misure eccezionali. Il Governo, infatti, intendeva vincolare l'efficacia dei singoli accordi individuali effettuati ai sensi del comma 2 (inclusa, quindi, la lett. e)) alla preventiva certificazione da parte di una specifica commissione costituita dalle associazioni che hanno sottoscritto l'accordo. Nel caso dei contratti a progetto ricollegati ad Expo 2015 sfugge non tanto il motivo della certificazione, ulteriore rispetto ad una validazione da parte della contrattazione collettiva che nel caso del lavoro a progetto non aggiungerebbe nulla (in altri termini: delle due, l'una – la certificazione, ad avviso di chi scrive –) quanto il fatto che il Governo intendesse demandare il compito di certificare a commissioni di futura costituzione.

Si spera, dunque che, l'aver temporeggiato sulle norma "Expo", possa permettere di riconsiderare il ruolo che potrebbero svolgere le commissioni di certificazione costituite presso le sedi abilitate dal d.lgs. n. 276/2003 (come modificato, da ultimo, sul punto, dalla l. n. 183/2010) e già operanti da diversi anni, tra l'altro, proprio in tema di qualificazione dei contratti di lavoro. Sarebbe dunque "cosa buona e giusta" ripescare la prima versione della disposizione nella quale tali commissioni erano parimenti legittimate. Ove, invece, dovesse venire confermata l'ultima versione della norma, la scelta si rivelerebbe a dir poco incomprensibile (o, forse, fin troppo comprensibile) considerato che, per avere una operatività piena ed immediata della misura in tema di lavoro a progetto, sarebbe stato sufficiente precisare che le commissioni non sarebbero potute entrare nel merito della "causale", se non per escluderne il suo carattere fittizio ed il suo collegamento, diretto o indiretto, all'Expo 2015. In definitiva, lo slittamento delle misure "Expo" potrebbe permettere una rivisitazione ed una ricollocazione dell'intervento in tema di contratto a progetto. Senza stravolgere l'intervento complessivo in materia, tale disciplina potrebbe approdare ad un nuovo comma 2 *bis* con la semplice

previsione della necessaria indicazione della causale Expo e della conseguente certificazione, senza alcun intervento preventivo da parte della contrattazione collettiva. Ne conseguirebbe, tra l'altro, che la certificazione non potrebbe che essere effettuata dalle sole commissioni di certificazione ex d.lgs. n. 276/2003, posto che quelle costituite *ad hoc* dalle associazioni sindacali ai sensi dell'art. 2, comma 2, si troverebbero a non aver "titolo" a validare i contratti, non intervenendo in materia.

Peraltro, ammesso e non concesso che si riescano a rispettare tutti i vincoli normativi, resta saldo il principio a mente del quale la legge non può intervenire direttamente sulla qualificazione dei rapporti. In altri termini, l'intervento governativo precluderebbe al Giudice di mettere in dubbio la progettualità ricollegata, direttamente o indirettamente, all'Expo 2015. D'altra parte, però, l'indagine giudiziale potrebbe comunque concernere sia l'insussistenza sostanziale di tale progetto, operando quindi una conversione del rapporto sempre ai sensi del comma 1 dell'art. 69 d.lgs. n. 276/2003, sia le modalità concrete di svolgimento del rapporto ai sensi del comma 2⁷, considerando altresì che, in ogni caso, il collaboratore dovrà poter autodeterminare i propri ritmi di lavoro, in ossequio alla disciplina generale in tema di lavoro a progetto.

All'esito di tale ricostruzione e considerato che comunque l'intervento non permette certamente di creare per tale via posti di lavoro "di qualità" a lungo termine, dovendo essere i contratti ricollegati all'Expo e quindi di durata limitata nel tempo, rimane quindi la sensazione che, se il testo non dovesse subire sostanziali modifiche, il "causalone" rischierà di rimanere pressoché inutilizzato con impatto marginale sull'occupazione.

Peraltro, nel caso di effettiva approvazione della norma senza modifiche rispetto alla versione portata al Consiglio dei Ministri e successivamente stralciata, le aziende committenti potrebbero comunque sfruttare alcuni appigli normativi per *bypassarne* il tortuoso percorso formulato dal Governo. In altri termini, perché non costruire un contratto esplicitando compiutamente il progetto ed il suo collegamento con l'Expo 2015, presentandolo poi alla certificazione presso una delle commissioni già abilitate ed operanti? Non avrà alcuna "copertura" formale ma,

⁷ L'applicazione dell'art. 69, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 è da intendersi integrale. Conseguentemente, troverà applicazione anche la presunzione relativa di subordinazione nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, introdotta dalla legge n. 92/2012.

difficilmente, una commissione di certificazione potrà negare una valenza sostanziale al riconoscimento normativo della causale "Expo".

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto

di Valeria Filippo

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 7, comma 2, lett. c) e d) Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92

- il **progetto** individuato dalle parti nell'ambito della sottoscrizione di un contratto di collaborazione a progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi. Il Governo trasforma l'originaria disgiunzione (introdotta dalla Riforma Fornero) in una congiunzione, allargando quindi lo spettro di contratti a progetto stipulabili (che possono concernere, alternativamente, compiti esecutivi o ripetitivi).
- relativamente alla **forma** del contratto, viene meno l'inciso, contenuto nell'art. 62 d.lgs. n. 276/2003, che prevedeva la necessaria indicazione degli elementi del contratto a progetto (progetto, durata, coordinamento e corrispettivo) "ai fini della prova". L'indicazione per iscritto degli elementi essenziali del contratto, quindi, diviene costitutiva.

Articolo 7, comma 5, lett. d), punto 1
Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92

- le procedure di convalida del **recesso** e della **risoluzione consensuale** previste dalla Legge Fornero (incluse quelle relative alla lavoratrice in gravidanza o della lavoratrice o del lavoratore nel caso di minore adottato o affidato) sono estese anche alle collaborazioni a progetto.

Articolo 2, comma 2, lett. e)
Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile – causale "Expo" per le co.co.pro. (stralcio)

- Per la prima volta, in tema di collaborazioni a progetto, con la norma poi stralciata si sarebbe inteso specificare e "legittimare" per via normativa una causale. Le committenti, per tale via, avrebbero quindi potuto sottoscrivere contratti a progetto indicando nello stesso la specifica causale "Expo 2015". Da una lettura sistematica della norma, tale copertura normativa sarebbe però risultata sussistente solamente alle seguenti condizioni:
 - previa definizione/avallo, da parte delle ~~organizzazioni~~ organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, tramite accordi-quadro ovvero contratti collettivi di lavoro nazionali (operanti non oltre il 30 giugno 2016);
 - stipulazione del contratto con soggetti giovani fino a 29 anni di età, soggetti con più di 50 anni di età, disoccupati da oltre 12 mesi;
 - preventiva **certificazione** degli stessi da parte di una specifica commissione costituita dalle associazioni medesime quale condizione di efficacia dei contratti individuali stipulati a seguito degli accordi sindacali e datoriali (obbligo previsto all'art. 2, comma 5 – divenuto poi comma 3 – della norma stralciata);
 - in ogni caso, i contratti individuali avrebbero cessato di produrre effetti successivamente alla data del 30 giugno 2016.


Articolo 10, comma 1
Disposizioni per le pubbliche amministrazioni in materia di


reclutamento, contratti di lavoro a tempo determinato e semplificazione delle procedure di mobilità e di autorizzazione ad assumere (stralcio)


- il Decreto prevede che le amministrazioni pubbliche possano avviare procedure di reclutamento, mediante concorso pubblico per titoli ed esami, finalizzate a valorizzare l'esperienza professionale di coloro che, alla data di emanazione del bando, abbiano maturato almeno 3 anni di contratto di collaborazione coordinata e continuativa, calcolata negli ultimi 10 anni precedenti all'emanazione del bando, presso la medesima amministrazione che ha emanato il bando.

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Articolo 7, comma 2 lett. c) e d) e comma 5, lett. d), punto

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
<p>Il contratto di lavoro a progetto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della durata, del progetto, del corrispettivo e della sua determinazione, delle modalità del coordinamento e delle eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza dei collaboratori.</p>	<p>Potenzialità:</p> <p>1) Si è inteso rendere più restrittivo l'utilizzo di tale tipologia contrattuale prevedendo la necessaria presenza degli elementi costitutivi. Questo dovrebbe portare parte committente a porre particolare attenzione alla redazione del contratto.</p> <p>Criticità:</p> <p>1) Non sono ben chiare le conseguenze nel caso di mancanza di alcuni elementi come il coordinamento ed il corrispettivo o anche solamente i rispettivi criteri di determinazione. In alcuni casi, infatti, la conversione del rapporto in quello subordinato potrebbe risultare come conseguenza abnorme rispetto al difetto riscontrato.</p>	

<p>Il progetto individuato dalle parti non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi. All'art. 61, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003, si sostituisce la congiunzione avversativa "o" ("esecutivi o ripetitivi") con la congiunzione copulativa "e" ("esecutivi e ripetitivi")</p>	<p>Potenzialità:</p> <p>1) sarà più facile sottoscrivere contratti a progetto, considerato che i compiti ad esso collegato potranno concernere, alternativamente e diversamente dalla previgente disciplina, attività esecutive, cioè di <i>"mera attuazione di quanto di volta in volta impartito dal committente"</i>, o compiti ripetitivi, cioè <i>"in cui non siano lasciati margini di autonomia anche operativa al collaboratore"</i>.</p> <p>Criticità:</p> <p>1) Tenuto conto della elencazione, contenuta nella Circolare del Ministero del Lavoro n. 29/2012, delle attività che, anche sulla scorta della giurisprudenza, possono difficilmente essere inquadrate nell'alveo di un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, la modifica, in concreto, potrebbe essere di portata limitata.</p>	
---	---	---

<p>Le disposizioni relative alle “dimissioni in bianco” ed il recesso consensuale previste dalla legge Fornero si applicano, in quanto compatibili, anche alle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto.</p>	<p>Potenzialità:</p> <ol style="list-style-type: none">1) tale modifica comporta un appesantimento “burocratico”, ma al fine di tutelare i lavoratori a prescindere dalla qualificazione formale del rapporto;2) la modifica appare positiva anche considerato che, con le novità apportate con la Riforma Fornero, è potenzialmente aumentato il rischio di dimissioni in bianco visto che parte committente può recedere in corso di rapporto unicamente nel caso di oggettiva inidoneità professionale del lavoratore.	
--	--	---

Lavoro accessorio: le novità sui buoni lavoro

di Davide Venturi

1. La questione della natura occasionale delle prestazioni

L'art. 7, comma 2 del d.l. n. 76/2013 prevede, alle lettere e ed f, interventi specifici in tema di lavoro accessorio che modificano alcuni aspetti di dettaglio dell'istituto disciplinato dal d.lgs. n. 276/2003.

La prima novità, che potrebbe apparire *ictu oculi* di ordine puramente semantico, riguarda l'abolizione del riferimento alle attività lavorative «di natura meramente occasionale» che nel testo finora vigente costituiva parte integrante della definizione normativa delle prestazioni di lavoro accessorio (art. 70, comma 1, d.lgs. n. 276/2003).

Nella sua versione originaria del 2003, la norma qualificava le prestazioni come di natura «occasionale», termine a cui successivamente è stato premesso l'avverbio qualificativo «meramente». In effetti, sebbene l'espressione «meramente occasionale» non apparisse comunque particolarmente felice, in quanto non è facile cogliere una reale differenza tra "occasionalità" e "mera occasionalità" delle prestazioni, si osserva però che il nuovo intervento normativo cancella ogni riferimento all'occasionalità, sia essa accompagnata da avverbi oppure no.

L'idea sostanziale che sembra suggerire questo cambiamento è quella per cui la legge si limita, nel nuovo testo, a caratterizzare le prestazioni di lavoro accessorio per il solo fatto oggettivo che tali prestazioni siano remunerate mediante un compenso di importo assai circoscritto, e comunque non eccedente il totale annuo dei 5.000 euro complessivi per ciascun lavoratore e dei 2.000 euro con riferimento a ciascun

committente imprenditore commerciale o professionista (3.000 euro per l'ipotesi di percettori di trattamenti integrativi del salario e di sostegno al reddito).

Insomma, l'esclusione di ogni riferimento all'occasionalità certamente suggerisce che la prestazione possa essere resa sia in maniera meramente saltuaria (occasionale appunto) sia per periodi continuativi, pur nel rispetto dei limiti di compenso annuale stabiliti dalla legge. In questa direzione andava già la lettera circolare del Ministero del lavoro del 22 aprile 2013 ("vademecum"), laddove si sosteneva che «ai fini qualificatori risulta determinante unicamente il rispetto del requisito economico dei 5.000 e dei 2.000 euro» (similmente si esprimeva anche la circ. Min. lav. n. 4/2013).

Tuttavia, si osserva, la questione della natura del lavoro accessorio come prestazione lavorativa occasionale rischia in realtà di "uscire dalla porta" (del decreto legge) solo per "rientrare dalla finestra" (della norma che il decreto intende modificare), se si considera che la rubrica del titolo VII, capo II del d.lgs. n. 276/2003, nel quale si inserisce la rinnovata definizione normativa stabilita dall'art. 70, resta immutata e recita per l'appunto ancora oggi «Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti».

Forse il refuso sarà corretto in fase di conversione. Oppure le prestazioni di lavoro accessorio restano nei fatti ancora "prestazioni occasionali" in virtù di un mancato raccordo tra articolato normativo e intitolazione del capo in cui si inserisce la norma oggi modificata? Si tratta insomma di una novità di qualche sostanza, oppure ancora una volta "nomina nuda tenemus"?

A parte questo punto che resta dunque non chiarissimo, ma la cui portata innovativa non sembra di enorme rilievo anche in considerazione della citata prassi amministrativa già formatasi sulla questione, la definizione dell'istituto contenuta nell'art. 70 d.lgs. n. 276/2003 resta sostanzialmente quella già riformulata dalla l. n. 72/2012.

2. Una nuova ipotesi speciale

Il decreto legge introduce poi una ipotesi di lavoro accessorio di tipo speciale mediante la sostituzione del comma 4-bis dell'art. 72 d.lgs. n.

276/2003. Si tratta della possibilità del ricorso al lavoro supplementare per lavoratori che si trovino in particolari condizioni correlate a:

- disabilità;
- stato di detenzione;
- tossicodipendenza;
- fruizione di ammortizzatori sociali.

Si prevede infatti che tali tipologie, peraltro piuttosto eterogenee, di lavoratori possano essere inserite in specifici progetti promossi dalle Pubbliche Amministrazioni mediante il ricorso all'istituto del lavoro accessorio. Si tratta però di una novità contrattuale il cui utilizzo concreto si configura come non immediatamente applicabile e in effetti meramente eventuale, in quanto sostanzialmente subordinato alla azione proattiva delle Pubbliche Amministrazioni (anche qui, come per De Gaulle, "l'intendance suivra!")¹. Si rileva comunque che quello in esame costituirà un sottotipo speciale di lavoro accessorio ben distinto dalla disciplina ordinaria, la cui concreta regolazione (più precisamente la norma parla di «condizioni, modalità e importi dei buoni orari») potrà essere stabilita da un atto normativo attuativo del Ministero del lavoro. Si deve dunque ritenere che in ogni caso l'effettivo ricorso alle ipotesi speciali di lavoro accessorio stabilite dal comma 4-bis dell'art. 72 sia subordinato alla preventiva adozione da parte del Ministero del lavoro di uno specifico «decreto di natura non regolamentare»². Si precisa che il ricorso, stabilito dalla legge, a questa forma di regolazione di dettaglio, quello appunto del rinvio ad un decreto di natura non regolamentare, non è affatto una novità nel panorama giuridico, ma è piuttosto ormai una prassi più volte utilizzata negli ultimi anni in diverse materie. Si tratta infatti di una tipologia di "decreto" che non rientra nell'ambito della sistematizzazione dei regolamenti governativi nel novero delle fonti del diritto così come cristallizzata dall'art. 17 L. n. 400/1988, ma di una

(¹) Si osserva che, per la verità, già l'art. 9, comma 12, d.l. n. 76/2013 stabilisce coerentemente una deroga ai limiti di assunzione nelle Pubbliche Amministrazioni per il ricorso al lavoro accessorio «per lo svolgimento di attività sociali».

(²) Nelle more della definizione della norma speciale da parte del Ministero del lavoro, è comunque fatta salva la possibilità per le Pubbliche Amministrazioni, anche in queste ipotesi, di ricorrere alla forma ordinaria del lavoro accessorio ai sensi dell'art. 70, comma 3, d.lgs. n. 276/2003.

nuova forma definita dai costituzionalisti³ come “fragile”, in quanto non sistematicamente ed organicamente inserita nel tradizionale sistema delle fonti del diritto, espressione di un fenomeno di disordinata ed ormai dilagante “fuga dal regolamento”.

In ultimo si rileva il fatto che questa speciale forma di lavoro accessorio, nel caso in cui sia utilizzata per lavoratori che fruiscono degli ammortizzatori sociali, appare vicina e parzialmente sovrapponibile rispetto alla previsione contenuta nell’attuale formulazione dell’ultima parte dell’art. 70, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, così come modificato dalla l. n. 92/2012. Quest’ultima norma, infatti, per tutto il 2013 già prevede, nel caso di lavoro accessorio, il limite massimo di 3.000 euro per anno solare per ciascun lavoratore percettore «di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito».

La forma speciale introdotta dal decreto legge in esame, invece, riguarda sì anche questa speciale tipologia di lavoratori potenzialmente interessati al lavoro accessorio, tuttavia essa riguarda specificatamente progetti promossi dalle pubbliche amministrazioni, laddove, al contrario, la norma contenuta nell’art. 70 si applica anche a committenti privati. Certamente, comunque, l’emanando decreto ministeriale dovrà tenere conto di questa parziale sovrapposizione normativa, al fine di evitare di creare incertezze o inutili complicazioni regolatorie rispetto ad un istituto che richiederebbe, per quanto possibile, soluzioni semplici ed univoche.

3. La parte del decreto legge stralciata: il lavoro accessorio e l’Expo 2015

Infine, si segnala che dal d.l. n. 76/2013 è stato stralciato in sede di approvazione definitiva l’articolo che era dedicato ad una serie di interventi normativi straordinari in relazione all’evento «Expo 2015 di Milano» finalizzati a «favorire l’occupazione, in particolare giovanile». Tra queste misure speciali compariva una misura dedicata al lavoro accessorio, e precisamente la possibilità di elevare il limite di compenso per anno solare da 2.000 a 5.000 euro per «ciascun singolo committente» ai sensi dell’art. 70, comma 1, d.lgs. n. 276/2003. Il disegno normativo

(³) V. MARCENÒ, *Quando il formalismo giuridico tradisce se stesso: i decreti di natura non regolamentare, un caso di scarto tra fatto e modello normativo nel sistema delle fonti*, in Osservatoriosullefonti.it, n. 3/2011.

prevedeva che l'operatività di questa ipotesi speciale di ricorso alle prestazioni di lavoro accessorio non fosse però automatica e di immediata applicazione: si stabiliva infatti un preventivo ulteriore passaggio, cioè la sottoscrizione di accordi quadro nazionali o contratti collettivi nazionali da parte delle «organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Un ostacolo attuativo non indifferente, se si considera che gli eventuali accordi collettivi a livello nazionale stipulati in questo senso potrebbero richiedere tempi lunghi, e che essi potrebbero anche non trovare l'accordo di tutte le maggiori sigle sindacali, così da rendere inefficace l'introduzione di questo tipo di soluzione normativa.

Sempre con riferimento a questa ipotesi speciale, quindi, il testo entrato in sede di Consiglio dei Ministri, ma poi stralciato in fase di approvazione, sostanzialmente prevedeva la coincidenza tra il limite massimo ordinario dei 5.000 euro per ciascun lavoratore nell'anno solare (art. 70, comma 1) e il nuovo limite di 5.000 euro, quale disciplina speciale e derogatoria dell'ordinario limite legale di 2.000 euro per ciascun committente imprenditore commerciale o professionista.

* Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.

**Articolo 7, comma 2, lett. e e f,
Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n.92**



Le novità in tema di lavoro accessorio

di Carmine Santoro

SCHEDA RIEPILOGATIVA

**Articolo 7, comma 2, lett. e e f
Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n.92**

- È abrogato il riferimento a prestazioni “*di natura meramente occasionale*”. Quindi, ora per prestazioni di lavoro accessorio si intendono semplicemente attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, fermo restando il limite dei 2.000 euro per ciascun committente-imprenditore commerciale o professionista.
- Il Ministro del lavoro può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari, utilizzati nell’ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche, per 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.

<p style="text-align: center;">SCHEMA DI VALUTAZIONE</p> <p style="text-align: center;">Articolo 7, comma 2, lett. e e f Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n.92</p>		
contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
È abrogato il riferimento a prestazioni "di natura meramente occasionale".	<i>Potenzialità:</i> eliminazione dei dubbi interpretativi suscitati dalla dizione abrogata.	
Il Ministro del lavoro può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche, per 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.	<i>Potenzialità:</i> ampliamento delle possibilità di ricorso all'istituto per categorie svantaggiate.	

Responsabilità solidale negli appalti: va' dove ti porta il Ministero

di Gabriele Gamberini

A pochi giorni dalla entrata in vigore delle modifiche riguardanti la responsabilità fiscale negli appalti – contenute nell'art. 50 del d.l. n. 69/2013 (c.d. Decreto Fare) – il Legislatore ha ritenuto di intervenire nuovamente anche sul regime di solidarietà previsto dell'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003.

1. Estensione del regime di responsabilità solidale anche ai «lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma»

L'art. 9, comma 1, del d.l. n. 76/2013 interviene per dirimere la incertezza interpretativa derivante dall'utilizzo del sostantivo «lavoratori» all'interno dell'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, stabilendo che possono beneficiare del regime di responsabilità solidale previsto da tale norma anche i «lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma» che abbiano prestato la propria attività nell'ambito della esecuzione del contratto di appalto. La interpretazione estensiva del concetto di «lavoratori» era già stata suggerita in due occasioni dal Ministero del lavoro: attraverso la circolare n. 05/2011¹, che riteneva che potessero giovare del regime di responsabilità solidale ex art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 «non soltanto i lavoratori subordinati ma anche altri

¹ Consultabile in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Appalto e subappalto*.

soggetti impiegati nell'appalto con diverse tipologie contrattuali (ad es. lavoratori a progetto e associati in partecipazione)» e nel *vademecum* sulla l. n. 92/2012, del 22 aprile 2013 ² in cui proponeva di «interpretare la disposizione in senso garantista nei confronti di ciascuna tipologia di lavoratori coinvolti nell'esecuzione dell'appalto». Nonostante l'orientamento del Ministero del lavoro sia stato sempre propenso ad una interpretazione estensiva, non tutti gli interpreti hanno condiviso tale posizione ³ e pertanto era auspicabile un intervento del Legislatore in merito.

Il Legislatore del d.l. n. 76/2013, tuttavia, attraverso l'uso della locuzione «contratti di natura autonoma», ha fatto rientrare nella obbligazione solidale tra committente, appaltatore ed eventuali subappaltatori i crediti spettanti non solo ai c.d. lavoratori parasubordinati, ma anche ai lavoratori autonomi ex art. 2222 c.c. Per quanto riguarda i lavoratori parasubordinati tale scelta pare conferire certezza normativa su un aspetto dibattuto, mentre la medesima non sembra totalmente coerente con la disciplina previdenziale ed assicurativa che regola il lavoro autonomo. Riguardo ai lavoratori autonomi, infatti, tale estensione può ritenersi attuabile relativamente ai crediti imputabili come «compensi», creando invece perplessità per ciò che concerne gli «obblighi di natura previdenziale e assicurativa». Si consideri che la *ratio* del regime di responsabilità solidale ex art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 è volta, tra l'altro, a tutelare il lavoratore subordinato (o parasubordinato) nella eventualità in cui il datore di lavoro (o il committente) – proprio sostituto di imposta – non versi i contributi previdenziali ed i premi assicurativi, o la parte di questi, che è tenuto a versare. Nel caso in cui il debitore diretto del lavoratore non adempia queste obbligazioni, vi è la possibilità per il lavoratore di convenire in giudizio, per il pagamento dei propri crediti, anche gli altri soggetti posti ai livelli più alti della filiera contrattuale. La logica di tale meccanismo tuttavia verrebbe meno nel

² Consultabile in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Appalto e subappalto*.

³ A favore di una nozione di «lavoratori» riguardante solo i lavoratori subordinati si pongono ad esempio alcune pronunce giurisprudenziali, tra cui si veda Trib. Milano, Sez. lavoro, 11 luglio 2012 in banca dati *Leggi d'Italia Professionale* e Trib. Nocera Inferiore, Sez. II, 20 ottobre 2011 in banca dati *Leggi cit.* In tal senso si è espresso anche il Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del Lavoro, che ritiene preferibile l'interpretazione secondo cui la disciplina è riferibile esclusivamente ai lavoratori subordinati in quanto gli stessi riferimenti contenuti nell'art. 29 richiamano tale tipologia di rapporto (retribuzione, TFR ecc.).

caso del lavoratore autonomo, il quale è chiamato a versare autonomamente i propri contributi e non ha un sostituto di imposta. Il committente infatti non ha alcun obbligo «di natura previdenziale e assicurativa» nei confronti del lavoratore autonomo; pertanto parrebbe potersi sostenere che quest'ultimo possa beneficiare della responsabilità solidale solo per ciò che concerne i «compensi». Da una prima interpretazione della norma si potrebbe al più ritenere che, al fine di tutelare *in toto* il credito del lavoratore autonomo, con la locuzione «obblighi di natura previdenziale» il Legislatore abbia inteso fare riferimento alla rivalsa INPS, ove pattuita. Pertanto, ove il lavoratore autonomo non ricevesse il pagamento del compenso dal proprio committente potrebbe rivalersi sulle imprese poste ai livelli più alti della filiera contrattuale non solo relativamente a tale compenso, ma anche per l'aliquota pari al 4% dello stesso compenso lordo.

Anche alla luce di questa interpretazione, si ritiene comunque che nell'estendere la responsabilità solidale *ex art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003* anche ai «lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma» sarebbe stato più opportuno tenere differenziati i profili inerenti i lavoratori parasubordinati da quelli relativi ai lavoratori autonomi *ex art. 2222 c.c.* Probabilmente tale soluzione avrebbe scongiurato il crearsi di difformità interpretative sul punto.

In ogni caso, una lettura della norma coerente con la disciplina che regola il lavoro autonomo porta a ritenere che l'intento del Legislatore, relativamente ai lavoratori autonomi, fosse di estendere la responsabilità solidale solo riguardo ai compensi dei medesimi. Non pare infatti condivisibile ritenere che sia stato introdotto un onere nei confronti delle imprese committenti a versare i contributi previdenziali ed i premi assicurativi dei lavoratori autonomi, di cui si sono avvalsi per la esecuzione di un contratto di appalto, ove questi ultimi non vi abbiano provveduto autonomamente. La impresa committente continuerà così ad adempiere alla propria obbligazione versando al lavoratore autonomo il compenso pattuito e la eventuale rivalsa INPS e non potrà essere ritenuta responsabile della eventualità in cui il lavoratore non versi i propri contributi previdenziali. Sarebbe infatti impossibile per il committente verificare che, in seguito al proprio pagamento, il lavoratore autonomo versi i relativi contributi previdenziali.

Ove invece si volesse intendere che l'intervento del Legislatore sia volto a favore degli Istituti previdenziali, per fare in modo che i medesimi

possano rivalersi sui committenti nella eventualità in cui i lavoratori autonomi non dovessero adempiere autonomamente alle proprie obbligazioni, emergerebbe un panorama poco auspicabile.

Ove il committente sapesse di essere responsabile in solido per il versamento dei contributi del lavoratore autonomo, probabilmente non verserebbe la cifra dovuta senza avere la garanzia che il lavoratore autonomo abbia adempiuto correttamente ai propri obblighi previdenziali. D'altra parte però, i versamenti dell'INPS vengono calcolati sul fatturato di ogni singolo lavoratore autonomo a fine anno, quindi, anche volendo, il lavoratore autonomo non potrebbe dare prova del corretto adempimento relativo al compenso derivante da quell'appalto. Essendo precisato che il committente sarebbe responsabile in solido per i contributi derivanti dai compensi erogati al lavoratore autonomo in relazione all'attività svolta in quel dato appalto, non avrebbero poi alcun valore le attestazioni che dichiarano la regolarità contributiva del lavoratore autonomo relativamente al passato. Per ipotesi, quest'ultimo potrebbe infatti aver correttamente adempiuto ai propri obblighi negli anni precedenti, ma poi non voler, o non essere in grado, di versare i contributi relativi a quello specifico appalto, facendo sì che gli Istituti previdenziali possano rivolgersi al committente. Come si vede quindi non è nemmeno possibile pensare di utilizzare un sistema di verifica simile a quello previsto dall'art. 35, comma 28, del d.l. n. 223/2006 (così come convertito dalla l. n. 248/2006). In sintesi, allora, a fronte della impossibilità per il committente di controllare se il lavoratore autonomo versa i contributi legati al compenso che gli ha erogato, è verosimile ipotizzare una situazione di stallo nei pagamenti. Le ragioni sopra esposte portano di conseguenza a preferire la interpretazione per cui, nonostante il tenore letterale della norma, l'art. 9, comma 1, del d.l. n. 76/2013 estenda la responsabilità solidale del committente solo riguardo ai compensi ed alla eventuale rivalsa INPS dei lavoratori autonomi, escludendo invece ogni responsabilità per ciò che concerne gli «obblighi di natura previdenziale e assicurativa».

Pur reputando meritevole l'intento del Legislatore di introdurre un meccanismo di controllo della regolarità contributiva dei lavoratori autonomi da parte del committente, si ritiene che tale fine non possa essere raggiunto attraverso la responsabilità solidale. Una ipotesi più ragionevole avrebbe potuto essere, ad esempio, la previsione dell'obbligo di presentare il documento unico di regolarità contributiva (DURC), come

peraltro già avviene nell'ambito delle procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubblici e nei lavori privati dell'edilizia (art. 1, comma 1, del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 24 ottobre 2007).

La separazione della disciplina inerente i lavoratori parasubordinati da quella relativa ai lavoratori autonomi ex art. 2222 c.c. sarebbe stata inoltre opportuna in quanto, nonostante l'art. 9, comma 1, del d.l. n. 76/2013 faccia un riferimento generico alla applicabilità delle «disposizioni di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276», per ciò che concerne i lavoratori autonomi ex art. 2222 c.c., si ritiene che sia applicabile solo il regime di responsabilità solidale e le relative norme processuali, escludendo quindi la possibilità di ricorrere alla facoltà di deroga che, così come strutturata, non potrà riguardare i lavoratori autonomi.

2. Inapplicabilità alle pubbliche amministrazioni

Il secondo periodo dell'art. 9, comma 1, del decreto d.l. n. 76/2013 stabilisce la impossibilità di applicare il regime di responsabilità solidale ex art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni. Anche riguardo a tale disposizione il Legislatore dimostra di porsi senza soluzione di continuità sul solco già tracciato dal Ministero del lavoro, che nell'interpello n. 35/2009⁴, nella circolare n. 05/2011⁵ e nel *vademecum* sulla l. n. 92/2012, del 22 aprile 2013⁶ aveva espresso parere negativo sull'applicabilità dell'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 nei confronti del settore pubblico. Anche a tal riguardo l'intervento del Legislatore è da considerarsi come opportuno ai fini della certezza normativa, in quanto, nonostante la posizione espressa a più riprese dal Ministero del lavoro, negli ultimi anni si è formato un consolidato orientamento giurisprudenziale delle corti di merito a favore della applicabilità di tale norma anche alla pubblica amministrazione⁷.

⁴ Consultabile in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Appalto e subappalto*.

⁵ Cit.

⁶ Cit.

⁷ Tra le pronunce più esplicative il Trib. Torino, Sez. lavoro, 17 maggio 2011 in banca dati *Leggi cit.* ha affermato che «la esclusione della applicazione di questa regola

Generalmente i giudici si sono trovati concordi nel ritenere che l'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 non fosse idoneo ad inficiare la operatività dell'art. 29, comma 2, del medesimo decreto e pertanto sarebbe stato difficilmente giustificabile un trattamento del lavoratore diverso a seconda che la parte appaltante fosse un soggetto privato od un ente pubblico, che in tal caso avrebbe operato non come datore di lavoro diretto ma come semplice committente in un appalto.

Posta tale scelta di politica legislativa di *favor* per la pubblica amministrazione, si ritiene che la lettera della norma possa condurre ad ulteriori difformità interpretative. Non viene infatti precisato se la esclusione dal regime di responsabilità solidale riguardi solo la pubblica amministrazione committente o anche gli affidatari privati che subappaltino ad esecutori privati una parte della attività. Controverso è quindi se la presenza di una pubblica amministrazione nell'appalto provochi come effetto cascata la esclusione della responsabilità solidale per tutti coloro che vengono coinvolti nell'appalto o se tra i privati si applichi regolarmente la disciplina ex art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003. Probabilmente la giurisprudenza propenderà per questa seconda ipotesi, ma sarà interessante valutare come i giudici interpreteranno questa decisa presa di posizione del Legislatore a favore del committente pubblico.

quando committente sia una Pubblica Amministrazione è priva di qualsiasi ragionevolezza. La cosa altro non verrebbe a creare se non una ingiustificata discriminazione fra i dipendenti di una stessa impresa di servizi insolvente a seconda che essi vengano impiegati presso committenti privati o presso committenti pubblici. La natura del committente nulla giustifica in relazione alla situazione dei lavoratori da proteggere». Nello stesso senso cfr. anche Trib. Milano, Sez. lavoro, 13 dicembre 2012 in banca dati *Leggi cit.*; Trib. Bologna, Sez. lavoro, 21 agosto 2012 in banca dati *Leggi cit.*; Trib. Milano, Sez. lav., n. 3629, 27 luglio 2012 in banca dati *De Jure*; App. Torino, Sez. lav., 08 marzo 2012 in banca dati *De Jure*; Trib. Varese, Sez. lavoro, 19 gennaio 2012 in banca dati *Leggi cit.*; App. Genova, Sez. IV, 07 ottobre 2011 in banca dati *Leggi cit.*; Trib. Ivrea, Sez. lavoro, 30 giugno 2011 in banca dati *Leggi cit.*; Trib. Milano, 30 maggio 2011, in banca dati *De Jure*; Trib. Bologna, Sez. lavoro, 08 giugno 2010 in banca dati *Leggi cit.*; Trib. Milano, Sez. lavoro, 22 gennaio 2010 in banca dati *Leggi cit.*; Trib. Lamezia Terme, 21 ottobre 2009 in banca dati *Leggi cit.*; App. Milano, 07 novembre 2008, in banca dati *De Jure*; Trib. Pavia, 29 aprile 2006, in banca dati *De Jure*. L'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 è stato invece ritenuto inapplicabile alle pubbliche amministrazioni da App. Torino, 09 maggio 2012, in banca dati *De Jure* e App. Torino, 26 settembre 2011, in banca dati *De Jure*.

3. Oggetto della deroga alla responsabilità solidale

L'ultimo periodo dell'art. 9, comma 1, del d.l. n. 76/2013 effettua invece una interpretazione autentica della prima parte del primo periodo dell'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 – il quale concede alla contrattazione collettiva la possibilità di derogare al regime della responsabilità solidale – stabilendo che la deroga potrà riguardare solo i trattamenti retribuitivi. Ancora una volta l'intervento contenuto nel d.l. n. 76/2013 è in linea con la posizione espressa dal Ministero del lavoro nel *vademecum* sulla l. n. 92/2012, del 22 aprile 2013 ⁸, che fondava la propria interpretazione, tra l'altro, su «un principio di carattere generale del nostro ordinamento secondo cui non sembrerebbe consentito alla fonte contrattuale di incidere direttamente sui “saldi” di finanza pubblica» ⁹.

Seppur non sia stato esplicitato nel *vademecum*, si deduce che il ragionamento effettuato dal Ministero del lavoro si sia fondato anche sull'assunto che le parti stipulanti l'accordo collettivo sono legittimate a disporre solo riguardo ai trattamenti retribuitivi, in quanto sono rappresentanti dei creditori che effettuano la “rinunzia alla solidarietà”. Il criterio della rappresentatività non giustifica, infatti, di per sé il sacrificio della posizione attiva degli Istituti previdenziali creditori del credito contributivo (previdenziale ed assicurativo), che comunque vedono diminuire gli obbligati al credito di cui essi sono titolari.

Anteriormente alla interpretazione contenuta nell'art. 9, comma 1, del d.l. n. 76/2013, nella indeterminatezza della normativa, si sarebbe potuto legittimamente sostenere invece che le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative avrebbero potuto sottoscrivere un accordo collettivo per cui il committente non fosse tenuto a rispondere in solido con l'appaltatore e ciascuno degli eventuali subappaltatori anche per i contributi previdenziali ed i premi assicurativi dovuti ai lavoratori di questi ultimi in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto. Una tale pattuizione sarebbe però stata contraria,

⁸ Cit.

⁹ Ritenendo tuttavia il punto come controverso il *vademecum* del Min. lav. richiamava anche la posizione – espressa tra l'altro dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro – di chi ritiene che «il CCNL non opera come fonte privatistica, ma opera come fonte delegata dal Legislatore, con conseguente possibilità, da parte del CCNL, di derogare alla legge anche sotto il profilo previdenziale».

probabilmente, al principio sancito dall'art. 1372, comma 2, c.c. per cui «il contratto non produce effetto rispetto ai terzi che nei casi previsti dalla legge», poiché gli Istituti previdenziali, pur certamente qualificabili come creditori rispetto all'obbligato solidale, non avrebbero effettuato alcun atto dispositivo del proprio diritto qualificabile come "rinunzia alla solidarietà", né direttamente né attraverso il sistema della rappresentanza. L'intervento del Legislatore effettua quindi un chiarimento su uno degli aspetti che, in seguito alle modifiche apportate dalla l. n. 92/2012, avevano contribuito ad alimentare il dibattito sulle modalità e gli spazi di deroga concessi dall'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003¹⁰.

4. Conclusioni

L'intento del Legislatore di chiarire alcuni aspetti controversi non può essere apprezzato a pieno a causa delle diverse imprecisioni nella scrittura della norma che, a loro volta, verosimilmente produrranno interpretazioni difformi. È interessante notare la continuità con l'orientamento espresso dal Ministero del lavoro, per certi versi, contrapposto alle pronunce dei giudici delle corti di merito. Leggendo questo ultimo episodio nella ormai lunga saga delle riforme alla responsabilità solidale negli appalti non si può tuttavia non dispiacersi di come, ancora una volta, a fronte di una disciplina complessa ed articolata, il Legislatore non sia stato in grado di raggiungere quella certezza normativa tanto invocata dalle imprese.

¹⁰ Per un approfondimento sul tema della facoltà derogatoria della contrattazione collettiva nella responsabilità solidale negli appalti sia consentito rinviare a G. Gamberini, D. Venturi, *La facoltà derogatoria della contrattazione collettiva nella responsabilità solidale negli appalti*, in corso di pubblicazione in *DRI*, n. 3/2013.

Articolo 9, comma 1, Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Responsabilità solidale negli appalti

di Gabriele Gamberini, Alberto Sasco

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 9, comma 1 Ulteriori disposizioni in materia di occupazione



- La responsabilità solidale negli appalti, ex art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 trova ora applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo.
- Il regime di responsabilità solidale previsto dall'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 non trova applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni ex art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 (amministrazioni dello Stato, istituti e scuole di ogni ordine e grado, aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, Regioni, Province, Comuni, Comunità montane e loro consorzi e associazioni, istituzioni universitarie, istituti autonomi case popolari, Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, enti pubblici non economici nazionali/regionali/locali,




amministrazioni/aziende/enti del Servizio sanitario nazionale, ARAN, Agenzie ex d.lgs. n. 300/1999, CONI).

- I contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative possono prevedere deroghe al regime di solidarietà negli appalti ex art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 esclusivamente in relazione ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 9, comma 1 Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Applicabilità del regime di responsabilità solidale negli appalti ex art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 anche a beneficio dei c.d. lavoratori parasubordinati.	Nonostante la prassi amministrativa si fosse già espressa in tal senso, in dottrina e giurisprudenza vi erano interpretazioni difformi, pertanto si tratta di una precisazione opportuna ai fini della certezza del diritto.	
Applicabilità del regime di responsabilità solidale negli appalti ex art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 anche a beneficio dei lavoratori autonomi ex	Per il principio di uguaglianza nei confronti degli altri lavoratori impiegati nell'appalto è apprezzabile la estensione di tale tutela anche riguardo ai compensi dei lavoratori autonomi ex art. 2222 c.c.	

art. 2222 c.c.	Pare invece creare notevoli criticità la eventualità per cui il regime di responsabilità solidale possa vertere anche sugli obblighi di natura previdenziale ed assicurativa relativi ai lavoratori autonomi ex art. 2222 c.c. poiché il committente degli stessi non ha alcun obbligo di tale tipo nei loro confronti.	
Regime di responsabilità solidale negli appalti ex art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 non trova applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni (ex art. 1, comma 2, d.lgs. 165/2001).	Si tratta di una scelta di politica legislativa. L'intervento del Legislatore può essere apprezzato in termini di certezza del diritto (anche se la locuzione utilizzata non chiarisce se la esenzione riguardi anche i relativi subappalti), sebbene contrario ad un consolidato orientamento espresso dalla giurisprudenza di merito.	
La deroga al regime della responsabilità solidale prevista dalla prima parte del primo periodo dell'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 può riguardare soltanto i trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi	La scelta del Legislatore pare coerente sia con il principio che non consente alla fonte contrattuale di incidere direttamente sui "saldi" di finanza pubblica sia con quello per cui il contratto non produce effetto rispetto ai terzi che nei casi previsti dalla legge, pertanto è chiarito che le parti contrattuali non possono incidere sui crediti degli Istituti previdenziali.	

previdenziali assicurativi.	e		
--------------------------------	---	--	--

Licenziamenti per motivo oggettivo: fugati alcuni dubbi interpretativi, ma resa più gravosa la procedura di conciliazione preventiva

di Maria Tuttobene

1. Niente conciliazione preventiva nel caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto

L'art. 1, comma 40, della legge n. 92 del 28 giugno 2012, riscrivendo integralmente l'art. 7 della precitata legge del 1966, ha stabilito che il licenziamento per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa – qualora venga disposto da un datore di lavoro che occupi alle sue dipendenze più di 15 dipendenti nella stessa unità produttiva o nello stesso comune, ovvero più di 60 dipendenti in totale – debba necessariamente essere preceduto dall'esperimento di un tentativo conciliativo presso la Direzione territoriale del lavoro del luogo ove il lavoratore presta la sua attività⁽¹⁾

⁽¹⁾ Per un approfondimento sulla procedura di conciliazione preventiva, si veda P. Rausei, M. Tuttobene, *Il nuovo quadro regolatorio tra incertezze e maggior potere ad libitum dei giudici*, in P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), [Lavoro, una riforma sbagliata](#), ADAPT University Press, 2012, 129 ss. Il tema è stato successivamente affrontato da M. Ferraresi, *Il licenziamento per motivi oggettivi*, in M. Magnani, M. Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè, 2012, 256 ss.

Oggi, a distanza di un anno, il legislatore ritorna sul tema per apportare talune precisazioni sulla cui opportunità sorge, come vedremo, qualche dubbio.

Segnatamente, l'art. 7, comma 4, del decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013, meglio noto come "Pacchetto Lavoro", novella il comma 6 dell'art. 7 della legge n. 604, inserendo due nuovi periodi: il primo, in apertura della norma, esclude talune tipologie di licenziamento dall'ambito di applicazione della procedura di conciliazione preventiva ed il secondo, a chiusura, disciplina gli effetti della mancata comparazione delle parti dinnanzi la commissione conciliativa.

Anzitutto, si chiarisce espressamente che la procedura in oggetto non si applica al licenziamento per superamento del periodo di comportamento (che, com'è noto, costituisce il periodo di conservazione del posto di lavoro durante le assenze per malattia) di cui all'articolo 2110 del codice civile, ma non è questa una novità assoluta. Il legislatore si limita, invero, sul punto, a recepire quanto già puntualizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dapprima con la circolare n. 3 del 16 gennaio 2013 e successivamente con il *vademecum* sulla Riforma del Lavoro, diffuso con lettera circolare del 22 aprile 2013. Nello specifico, il Dicastero aveva optato per la non applicabilità della procedura in tale ipotesi, sulla base della considerazione che il licenziamento per superamento del comportamento rientra in una fattispecie diversa dal recesso per giustificato motivo oggettivo, e precisamente in quella dei cd. licenziamenti *ad nutum*, che costituiscono casi eccezionali di risoluzione del rapporto di lavoro in mancanza di qualsivoglia motivo.

Il recepimento nella legge dei suddetti chiarimenti ministeriali consente quantomeno di fugare, una volta per tutte, quelle incertezze interpretative venutesi a creare nell'applicazione della norma e che sono state alimentate negli ultimi mesi dalle posizioni, non univoche, assunte sulla materia dalla giurisprudenza di merito. Due recenti sentenze del medesimo Tribunale di Milano, rispettivamente del 5 marzo e del 22 marzo 2013, si sono, infatti, espresse sul punto in senso opposto tra loro. Mentre la prima ordinanza aveva sposato l'orientamento ministeriale, quella di poco successiva aveva condannato il datore di lavoro ad un risarcimento a favore del dipendente pari a sei mensilità di retribuzione per omesso esperimento della procedura conciliativa, stabilendo che quest'ultima dovesse essere espletata anche a fronte di un licenziamento

per superamento del comporta, in quanto riconducibile, a tutti gli effetti, alla categoria dei licenziamenti per motivo oggettivo.

Quest'ultima pronuncia aveva così indotto le aziende a richiedere prudenzialmente l'attivazione della procedura pur sapendo che la Direzione territoriale del lavoro, in conformità alle indicazioni ministeriali, non avrebbe comunque accolto una tale istanza, con conseguente spreco da parte delle aziende stesse di risorse e di tempo, spreco a cui il decreto legge sembrerebbe oggi voler rimediare.

2. Altri casi di esclusione dalla procedura conciliativa: licenziamenti per cambio di appalto o per completamento delle attività e chiusura del cantiere nel settore edile

L'art. 7, comma 6, della legge n. 604/1966, così come ritoccato dal "Pacchetto Lavoro", esclude inoltre dall'obbligo di conciliazione preventiva "i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'art. 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92". Il riferimento è qui a quelle casistiche di risoluzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per cui il datore di lavoro non è tenuto a versare, limitatamente al periodo 2013-2015, il contributo di licenziamento per il finanziamento dell'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi). Più in dettaglio, si tratta dei licenziamenti effettuati per cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro in virtù di clausole sociali di garanzia della continuità occupazionale previste dai CCNL stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché dei licenziamenti per completamento delle attività e chiusura del cantiere nel settore delle costruzioni edili.

Relativamente alla prima ipotesi di esclusione, è agevole comprendere le ragioni ad essa sottese. Nel caso di specie, infatti, essendo comunque garantita la prosecuzione occupazionale dei lavoratori impiegati nell'appalto, è poco probabile incorrere in una lite giudiziale, con il conseguente venir meno della ratio del meccanismo di conciliazione preventiva, che è appunto quella di deflazionare il contenzioso ricorrendo alla definizione preventiva e consensuale delle eventuali controversie.

Alcuni dubbi sorgono invece in merito alla seconda ipotesi, dove il legislatore sembrerebbe smentire le indicazioni precedentemente fornite dal Ministero del Lavoro nella richiamata circolare n. 3/2013, secondo cui il “licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato in edilizia, anche per chiusura del cantiere (Cass. sent. 1162/1993; Cass. sent. n. 2364/1989)” deve considerarsi ricompreso nell’ambito dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e quindi da assoggettare alla procedura preventiva di conciliazione.

3. La mancata comparazione delle parti al tentativo di conciliazione diventa un comportamento valutabile dal giudice ai fini della decisione

Fermo restando quanto sopra, una notevole novità procedurale è introdotta dall’ultimo periodo del nuovo art. 7, comma 6, della legge n. 604/1966, che così recita: “la mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell’articolo 116 del codice di procedura civile”.

Prima di entrare nel merito di quest’ultima norma, merita di essere richiamato il *vademecum* ministeriale del 22 aprile 2013, con cui è stato sul punto chiarito che, in caso di mancata presentazione del datore di lavoro nel giorno della convocazione per l’espletamento del tentativo di conciliazione presso la DTL competente, il personale incaricato provvederà a redigere il verbale di mancata presenza e la procedura si intenderà comunque esperita.

Tale prassi risulta confermata anche alla luce della novellata disposizione di legge, ma di fatto con ben diversi effetti sul piano pratico.

Disponendo che la mancata presentazione del lavoratore e/o del datore di lavoro rileva ai sensi dell’art. 116 del c.p.c., il legislatore intende fare riferimento, in particolare, alla previsione contenuta nel secondo comma del succitato articolato, secondo la quale “il giudice può desumere argomenti di prova [...] in generale dal contegno delle parti stesse nel processo”.

La correzione normativa apportata dal decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013 finisce così per estendere al di fuori della fase processuale l’arco temporale di valutazione del contegno delle parti, con la conseguenza che ai fini decisori il giudice potrà rilevare non solo il comportamento

tenuto dalle parti durante il processo, ma anche la mancata presentazione di una o entrambe le parti stesse al tentativo di conciliazione obbligatorio. In altri termini, la omessa comparazione davanti al conciliatore diviene un elemento dal quale il giudice potrà desumere, nell'eventuale successivo processo civile, utili argomenti di prova, tuttavia con la doverosa precisazione che questi ultimi, a differenza delle "prove", rappresentano orientamenti generici e non vincolanti nella formazione della decisione giudiziale, aventi valore complementare e sussidiario rispetto alle prime, e che quindi soltanto eccezionalmente possono costituire l'unica fonte di convincimento del giudice.

La novità descritta, che in pratica traspone nell'istituto in esame le regole della mediazione civile e commerciale, può essere letta in due chiavi contrapposte: in positivo, quale stimolo a definire la lite in via extragiudiziale, mentre in negativo se ne può evidenziare il rischio di creare un ulteriore ed inutile appesantimento burocratico, con conseguenti costi aggiuntivi a carico dei datori di lavori e degli uffici amministrativi.

Nel primo senso, l'odierno legislatore si mostra coerente con la propria recente, e costante, tendenza deflattiva del contenzioso giurisdizionale, inducendo le parti a partecipare effettivamente al tentativo di conciliazione. Non è questa la sede per descrivere lo stato, a dir poco problematico, in cui versa la giustizia nel nostro Paese, con particolare riferimento al carico di arretrato pendente presso i vari tribunali della penisola, ragion per cui, in teoria, qualunque tentativo di ridurre tale carico non può che essere salutato con favore. In chiave critica, è invece intuibile come le nuove disposizioni siano potenzialmente idonee a creare nuovi incombenzi amministrativi per le parti, la cui efficacia è tutta da dimostrare alla luce della deludente esperienza, almeno nelle grandi realtà territoriali, dei tentativi obbligatori di conciliazione di cui all'abrogata disciplina degli artt. 410 ss. c.p.c. presso le vecchie Direzioni provinciali del lavoro.

È indubbio che la previsione normativa in parola, come riscritta dall'art. 7, comma 4, del decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013, mira a rafforzare lo strumento introdotto dalla riforma Fornero, "responsabilizzando" le parti, quanto agli effetti, in misura certamente maggiore rispetto alla versione precedente. Tuttavia, tale previsione opera sul piano formale della mera partecipazione al tentativo conciliativo, laddove potrebbero invece essere più efficaci disposizioni che, ad

esempio, imponessero alle parti stesse di motivare il loro eventuale dissenso a proposte eventualmente emerse, quali soluzioni alternative al recesso, in sede di conciliazione, pena la valutazione del loro rifiuto ai sensi del già citato art. 116 c.p.c.

Nel regime normativo ante modifica il comportamento complessivo delle parti, intendendosi presumibilmente compreso in questo anche la presentazione o meno alla convocazione da parte della DTL, era valutato esclusivamente ai fini della condanna alle spese processuali ex artt. 91 e 92 del c.p.c. e della determinazione del *quantum* dell'indennità risarcitoria per inefficacia del licenziamento (art. 7, comma 8, della legge n. 604/66).

Adesso, a seguito dell'intervento novellatore ad opera del decreto del 28 giugno 2013, la omessa comparazione dinnanzi all'organo conciliativo, come abbiamo già sopra detto, rileva anche ai fini della decisione finale del giudice, con la presumibile conseguenza che il datore di lavoro (così come lo stesso lavoratore), per non pregiudicare la propria posizione processuale in un successivo ed eventuale giudizio, sarà indotto a ritenere comunque conveniente ed opportuno presentarsi e partecipare alla seduta conciliativa, e ciò anche nelle ipotesi in cui non ne abbia alcun interesse concreto, avendo già effettuato tutte le valutazioni di merito e ponderato attentamente la propria decisione di recedere dal rapporto di lavoro.

L'effetto che ne potrebbe derivare, da questo punto di vista, è quello di "ingolfare" le già oberate DTL, che si troverebbero in tal modo costrette a dover gestire una mole di tentativi di conciliazione destinati *ab origine* ad andare deserti, e a dover quindi dedicare – nell'attuale contesto di scarsità di mezzi della pubblica amministrazione - risorse organizzative e umane ad una attività amministrativa sempre più di discutibile efficacia.

Già all'indomani della sua introduzione, la procedura in esame è stata oggetto di non poche perplessità circa l'utilità del coinvolgimento di terzi, in ragione della già avvenuta valutazione, da parte datoriale, dell'interesse aziendale a recedere dal rapporto di lavoro per motivo oggettivo. In altri termini, è realistico immaginare che ben difficilmente le aziende che hanno preso la decisione di risolvere un rapporto lavorativo recedano dal proprio proposito in conseguenza dell'intervento dell'organo pubblico, e non sarà di certo la rilevanza ai sensi dell'art. 116 del c.p.c. della mancata comparazione delle parti al tentativo di conciliazione a far cambiare idea al datore di lavoro in favore di una

soluzione conciliativa, quanto semmai lo spingerà a presentarsi il giorno della convocazione per dare corso, seppure inutilmente, alla procedura in oggetto.

Ci auguriamo che la prassi concreta smentisca tali previsioni e raggiunga i risultati deflattivi attesi dal legislatore.

**Articolo 5, comma 5,
Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92**

Licenziamenti: riforma tentativo obbligatorio di conciliazione

di Carmine Santoro

SCHEDA RIEPILOGATIVA

**Articolo 5, comma 5
Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92**

- Il tentativo obbligatorio di conciliazione previsto in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo non si applica:
 - a)** in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile;
 - b)** per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (licenziamenti effettuati per cambi di appalto, interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore edile, per completamento delle attività e chiusura del cantiere).

- La procedura prevede che:
 - a)** le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare soluzioni alternative al

recesso;


b) il termine per la conclusione è di venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo;




c) se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il previsto termine di venti giorni, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore;


d) la mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 5, comma 5
Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
<p>Il tentativo obbligatorio di conciliazione previsto in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo non si applica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile; • per i licenziamenti e le interruzioni del 	<p><i>Potenzialità:</i> semplificazione e snellimento delle procedure conciliative in relazione ad ipotesi di difficile insorgenza di controversie.</p>	

<p>rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92.</p>		
<p>Le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare soluzioni alternative al recesso.</p>	<p><i>Potenzialità:</i> soluzione normativa tendente alla definizione della controversia in senso sostanziale, con previsione di prospettazione di soluzione concrete.</p>	
<p>Il termine per la conclusione è di venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo.</p>	<p><i>Potenzialità:</i> norma acceleratoria del procedimento, che prevede un termine di conclusione breve, e che tende, comunque alla definizione extragiudiziale della questione. <i>Criticità:</i> rischio di dilatazione dei tempi di definizione.</p>	
<p>Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il previsto termine di venti giorni, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.</p>	<p><i>Potenzialità:</i> norma acceleratoria del procedimento e agevolativa del datore di lavoro.</p>	

<p>La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile.</p>	<p><i>Potenzialità:</i> norma deflattiva del contenzioso giurisdizionale, incentiva le parti alla definizione extragiurisdizionale della controversia.</p> <p><i>Criticità:</i> rischio di appesantimento della procedura, perché induce gli interessati, e la DTL a procedere comunque al tentativo, anche quando questo sarebbe inutile per già avvenuta valutazione delle parti.</p>	
--	---	---

Parte V
**IL PIANO STRAORDINARIO
PER IL MEZZOGIORNO**

Mezzogiorno: al via un nuovo piano di incentivi pubblici senza un progetto e senza imprese

di Roberta Caragnano

1. Gli incentivi per l'occupazione giovanile: l'impatto sul Mezzogiorno e la priorità di avviare politiche attive di sviluppo legate ai territori

Il Pacchetto Lavoro stanziava un miliardo di euro per il Mezzogiorno, per stimolare l'occupazione giovanile e rilanciare l'economia. Gli interventi si muovono su diversi assi dalle misure urgenti per i giovani, per consentire di uscire dal "sommerso" o dalla "inattività", agli interventi di contrasto della povertà per rafforzare la coesione sociale e, iniettando risorse economiche in supporto alle famiglie, indurre una ripresa dei consumi rimettendo in moto l'economia.

Torna così nuovamente al centro dell'Agenda nazionale la questione meridionale e l'emergenza lavoro al sud dove la situazione occupazionale è sempre più critica, con ampie sacche di disoccupazione ma anche di inoccupati e di giovani NEET (*Not in employment, education or training*). I dati statistici, infatti, evidenziano che nel Mezzogiorno vi sono 1.250.000 giovani (15-29 anni), che non studiano né lavorano, con una proporzione pari ad 1 su 3, più che nell'intero Centro-Nord. In particolare il tasso di occupazione dei giovani diplomati del Sud, nel 2012, è pari al 31% mentre quello dei giovani laureati è del 49%; tassi entrambi di circa 15 punti inferiori rispetto al resto del paese, con una durata media della ricerca della prima occupazione che supera i tre anni (sul punto si legga il comunicato stampa del 26 giugno 2013, Consiglio

dei Ministri **Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno**).

La dimensione del fenomeno è preoccupante e giustifica la mole delle risorse messe a disposizione e destinate ad incentivare la creazione di posti di lavoro per promuovere «occupazione stabile» attraverso forme di decontribuzione per le imprese che assumono giovani in difficoltà economica o convertono (stabilizzazione) contratti temporanei in contratti a tempo indeterminato. La chiave di lettura del Pacchetto Lavoro è proprio negli incentivi pubblici¹ per le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori giovani, di età compresa tra i 18 e 29 anni. I requisiti, tra loro non concorrenti (è sufficiente che ricorra una delle tre condizioni di cui all'art. 1, co. 2), prevedono che il giovane sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; non abbia conseguito un diploma di scuola media superiore o professionale; viva da solo con una o più persone a carico².

Nel dettaglio, e per effetto della misura sperimentale, sarà quindi possibile usufruire di una decontribuzione, da spalmare in 18 mesi con un tetto massimo mensile per ogni lavoratore di 650 euro (art.1, co. 4). La misura dell'incentivo (art. 1, co. 4-5) è pari al 33% della retribuzione mensile lorda complessiva per un periodo di: 18 mesi, nel caso di nuove assunzioni e 12 mesi nel caso di trasformazione (quindi stabilizzazione) dei contratti in essere in contratti a tempo indeterminato (per un confronto e approfondimenti si legga il contributo di Nicola D'Erario, *Il quadro dei nuovi incentivi a sostegno della occupazione, in questo e-book*). L'obiettivo dichiarato è che le assunzioni avvengano, entro e non oltre, il 30 giugno 2015 e comportino, per l'azienda, un incremento occupazionale netto (art. 1, co. 3) ossia ulteriori assunzioni che, in una ottica di medio-lungo periodo, dovrebbe rappresentare uno strumento per sostenere e promuovere adeguate politiche di sviluppo.

Su questo aspetto una prima riflessione sulla opportunità, che si sarebbe potuta valutare, di agire in maniera meno *assistenzialista* (come avvenuto in passato e con scarsi risultati) e più concreta puntando davvero alle

¹ Le risorse per gli incentivi per nuove assunzioni, nel quadriennio 2013-2016, ammontano, per il Mezzogiorno, a 100 milioni per il 2013, 150 per il 2014, 150 per il 2015, 100 per il 2016 (art. 1, co. 12, lett. a).

² Il decreto così riprende i requisiti previsti dall'art. 40, comma 2, del **regolamento CE n. 800/2008** in materia di Aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali.

politiche attive per lo sviluppo e non rinviando il problema, a data da destinarsi, quando i fondi saranno terminati e sarà sempre più difficile trovare delle risorse da investire. I finanziamenti del Piano, infatti, sono da recuperarsi dalla riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione (di cui alla legge 16 aprile 1987, n. 183 già destinate ai Programmi operativi 2007/2013), nonché dalla rimodulazione delle risorse del medesimo Fondo già destinate agli interventi del Piano di Azione Coesione (previo parere positivo della Commissione europea), destinati e vincolati al Mezzogiorno, per buona parte ancora inutilizzate, e che comunque prima o poi termineranno. I dati del monitoraggio, diffusi dalla Ragioneria Generale dello Stato il 6 giugno 2013, sull'utilizzo dei fondi europei – FSE (Fondo sociale europeo), FESR (Fondo europeo per lo sviluppo regionale) – evidenziano che sinora sono stati spesi 19,7 miliardi di euro, e ci sono ancora 30 miliardi, tra risorse europee e cofinanziamenti regionali, da investire entro il 2015. In sostanza sono stati utilizzati il 40% del totale dei fondi con una spesa, nel Mezzogiorno, ferma, al 31 maggio 2013, al 35,7%. A questo punto è opportuna la seconda riflessione sull'utilizzo delle risorse: se sino ad ora non sono state adeguatamente utilizzate come si può pensare/valutare che lo siano domani quando entrerà in vigore il decreto n. 76/2013? Senza una nuova progettualità, senza una pubblica amministrazione attiva ed responsabile e, soprattutto, senza un robusto tessuto produttivo locale pare davvero impresa impossibile la giusta pretesa di riutilizzare risorse sin qui malamente sprecate.

Nelle regioni del Mezzogiorno, che per gran parte godono della immensa ricchezza del mare e della posizione strategica di ponte con i Paesi arabi – economie crescenti e con le quali è forte il rapporto import-export – una svolta si sarebbe potuta avere partendo dai territori e costruendo intorno a questi una visione forte per avviare una concreta politica di sviluppo dell'Italia in un rapporto nuovo con i Paesi del Mediterraneo.

Il caso ILVA è diventato emblematico di come, a livello nazionale, manchino politiche non solo industriali ma anche e soprattutto di sviluppo occupazionale. È prioritaria, oggi più di ieri, una revisione completa del sistema, in termini di finalità, obiettivi, metodologie, operatività e *governance*, che possa segnare un punto forte di discontinuità con le politiche finora adottate, posto che queste ultime mostrano di aver perso ormai da tempo l'indispensabile spinta propulsiva nei confronti del sistema economico e produttivo nel suo complesso.

Una chiave di volta è individuare i fattori che innescano la creazione di valore e la produzione (tra questi, nel Mezzogiorno, vi sono il turismo e l'innovazione) e valutare insieme strategie che consentono il mantenimento dei livelli occupazionali delle realtà esistenti, considerando la crisi dei settori metalmeccanico e manifatturiero in genere (mobile imbottito, corsetteria, artigianato, edilizia) nei quali aumentano sia le ore di cassa integrazione sia i lavoratori licenziati. Il rapporto Stato-Regioni non è solo un necessario, a volte visto anche come obbligato passaggio costituzionale (art. 117 Cost.), quanto una leva strategica della collaborazione istituzionale nelle Conferenze Stato-Regioni. La regione Puglia, ad esempio, per fronteggiare la crisi occupazionale nel 2012 ha impegnato forti investimenti a sostegno di nuovi insediamenti produttivi, legandoli alla ricollocazione dei lavoratori che fruiscono degli ammortizzatori sociali in deroga, incentivando parallelamente le politiche attive. Altri esempi virtuosi possono essere gli Accordi di Programma, che si potrebbero implementare, insieme al Contratto di Sviluppo, per la creazione di nuove unità produttive e per il potenziamento di quelle esistenti.

1.1. La via della concertazione e del patto sociale dimenticata dal Pacchetto Lavoro insieme ai giovani over30 e alla donne

Le sfide dell'occupazione si vincono certamente anche con meno tasse e in questo senso la misura della decontribuzione è importante, anche se poi non affronta il problema del dopo. La comparazione in questo caso può venire in supporto se pensiamo ai progressi fatti dall'Irlanda che per anni è stato il Mezzogiorno del Nord Europa e che è ripartita con soluzioni semplici: una politica di bilancio pubblico severa, la moderazione salariale, l'alto livello di istruzione e qualificazione della forza lavoro, passando attraverso la concertazione e su un patto sociale fondato sullo scambio politico fra salari moderati e meno tasse. In questo modo sono arrivati gli investimenti europei, ma anche americani e giapponesi, affluiti grazie alla stabilità politica, monetaria e salariale. Qualcosa di più mirato, forse, si sarebbe potuto fare per garantire un risultato maggiore per un Piano che, stando ai dati ufficiali diffusi dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, coinvolgerà oltre 300.000 persone e «determinerà con la creazione di circa 80.000 nuovi posti di

lavoro nel 2013-14 e con una crescita del PIL stimabile in circa il +0,2% per il 2014, rispetto al livello atteso, e il +0,4% per il 2015 e oltre» (sul punto si legga il comunicato stampa del 26 giugno 2013, Consiglio dei Ministri **Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno**).

Quello degli incentivi resta sempre e comunque un tema delicato e il suo riordino nell'ambito delle politiche industriali di intervento e sostegno del sistema economico e produttivo, è fondamentale; nonostante se ne parli da anni la cosa non riesce a decollare pienamente.

Le misure previste sono certamente importanti e puntano a contrastare la forte caduta dell'occupazione, indotta dalla recessione, tuttavia gli incentivi sono da leggersi in un quadro complessivo che contempla anche le modifiche apportate alla Legge Fornero sia in materia di contratti a tempo determinato nonché alle disposizioni in materia di assicurazione sociale.

E qui viene alla mente anche l'ulteriore aspetto sociale che il Pacchetto Lavoro, nel quadro generale, sembra non aver preso in considerazione: la presenza massiccia, nel Mezzogiorno, di donne e giovani over30, in piena vita lavorativa, ma che non hanno un lavoro, con le implicazioni che ciò determina in un contesto nel quale aumenta la partecipazione al mercato del lavoro, così come l'offerta, che cresce più rapidamente nelle regioni nelle quali la disoccupazione è più marcata. Una omissione o dimenticanza, quella della tutela del lavoro femminile, che diventa più evidente e preoccupante per effetto della abolizione del contratto di inserimento, ad opera della Legge Fornero, che nelle regioni del Sud era considerato uno strumento fondamentale per l'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti svantaggiati.

2. Il rifinanziamento delle misure per l'autoimprenditorialità: le perplessità se manca il collegamento con ricerca e sviluppo

Nel Pacchetto Lavoro le misure sono ad ampio raggio e riguardano anche gli strumenti di politica economica che rappresentano il secondo asse dell'intervento. Si prevede, così, il rifinanziamento e la riattivazione – previo consenso della Commissione europea e nei limiti di 80 milioni di euro – delle misure per l'autoimpiego e autoimprenditorialità di cui al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 185 (art. 3, co.1, lett. a). L'obiettivo

è sviluppare nuove iniziative imprenditoriali nelle aree economicamente più svantaggiate attraverso i contributi a fondo perduto, i mutui agevolati per gli investimenti, l'assistenza tecnica e la formazione. Il Pacchetto prevede anche il rifinanziamento della misura "giovani del non profit" (già definita dal Piano d'Azione Coesione), rivolta ad enti e organizzazioni del privato sociale, per la promozione e realizzazione di progetti promossi da giovani e da soggetti delle categorie svantaggiate per l'infrastrutturazione sociale e la valorizzazione di beni pubblici nel Mezzogiorno. Anche in tal caso le risorse sono nei limiti di 80 milioni di euro e con la stessa ripartizione: 26 milioni di euro per l'anno 2013, 26 milioni di euro per l'anno 2014 e 28 milioni di euro per l'anno 2015 (art. 3, co. 1, lett. b).

Su questo aspetto che guarda alla imprenditorialità giovanile si sarebbe potuto intervenire anche puntando sulla Green Economy, oltre che sulla ricerca scientifica finalizzata allo spin off accademico e alla logistica integrata, concentrando le poche risorse a disposizione e gli investimenti in questa direzione. In tal senso si sarebbero potute potenziare le risorse per le misure destinate a ricerca e innovazione tecnologica, come ad esempio Industria 2015, Fondo per l'innovazione tecnologica- FIT, Contratti di Innovazione, Fondo Agevolazioni per la Ricerca - FAR.

Ciò è importante non solo per il legame Università/azienda ma anche nell'ottica della transizione dei diplomati dalla scuola al lavoro per formare giovani, in maniera mirata e altamente qualificata. La misura così avrebbe trovato un maggiore collegamento e una integrazione anche con le risorse messe in campo per i tirocini formativi a favore di giovani Neet, di età compresa fra i 18 e i 29 anni, che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività di formazione, residenti e/o domiciliati nelle regioni del Mezzogiorno. Tirocini per i quali è prevista una indennità di partecipazione, nel limite di 168 milioni di euro (art. 3, co.1, lett. c) conformemente alle normative statali e regionali.

L'intervento nel complesso è positivo tuttavia il gap della formazione dovrebbe essere colmato ricorrendo e incentivando maggiormente all'apprendistato, che proprio nelle regioni del Mezzogiorno stenta a decollare, piuttosto che depotenziarlo.

3. Riflessioni conclusive e prospettive sulla necessità di una riforma fiscale e sulla riduzione del costo del lavoro

Dall'impianto generale del Pacchetto Lavoro, emerge che le parole chiave sono Mezzogiorno, giovani, decontribuzione, nuove assunzioni, stabilizzazioni. Un modello che sembra andare nella giusta direzione, tuttavia è importante che le misure, al momento emergenziali e sperimentali, per promuovere l'occupazione e la coesione sociale, diventino strutturali. La progressiva perdita di competitività del sistema produttivo italiano, verificatasi in questi ultimi anni, rende necessari interventi specifici che possano incidere rapidamente sui fattori strutturali che hanno finito per determinare la scarsa competitività del nostro sistema industriale che ha avuto come conseguenza dei tassi di crescita costantemente inferiori, anche in misura significativa, rispetto a quelli degli altri paesi europei, anch'essi – tra l'altro – in difficoltà rispetto ad economie di aree geografiche diverse.

Le misure di intervento a sostegno delle imprese devono essere in grado di produrre, nel medio periodo, una netta inversione di tendenza soprattutto relativamente al livello di competitività del nostro industriale, con conseguenti effetti positivi anche sui modesti tassi di sviluppo registrati in questi anni.

Ciò, quindi, impone una riflessione, anche per il prossimo futuro, sulla necessità di una riforma fiscale e sugli interventi sul costo del lavoro. La caratteristica italiana, quasi unica nel panorama internazionale, è, infatti, la combinazione tra basso costo del lavoro, alto cuneo fiscale, elevata quota di tassazione attribuibile anche alla contribuzione pensioni. L'abbassamento del costo del lavoro è un fattore importante per lo slancio del nostro sistema Paese e per far fronte al possibile rimbalzo dell'economia, previsto per la seconda metà del 2014. Allo stesso tempo è importante agire attraverso la leva della contrattazione collettiva e della contrattazione aziendale, in particolare e redistribuire il carico fiscale a favore di famiglie e imprese, per riattivare consumi e investimenti.

Articolo 1, comma 12 , lett. a), b)
Articolo 1, comma 13, 16
Articolo 3, commi 1, lett. a), b), c)
Articolo 3, comma 2, 3, 4

Gli aiuti alle Regioni del Mezzogiorno

di Immacolata Di Stani

SCHEMA RIEPILOGATIVA

Articolo 1, commi 12, lett. a), b)
Art. 1, comma 13, 16

Risorse destinate a finanziare gli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato dei giovani delle Regioni del Mezzogiorno

- Art.1, comma 12, il legislatore stabilisce che le risorse destinate a finanziare gli incentivi straordinari per gli sgravi contributivi, finalizzati a promuovere forme di occupazione stabile per i giovani fino a 29 anni (con almeno uno dei requisiti di cui al comma 2 dell'art. 1) saranno devolute nel seguente modo e per i seguenti importi
a) per le regioni del Mezzogiorno: 100 milioni di euro per il 2013; 150 milioni di euro per il 2014, 150 milioni di euro per il 2015; 100 milioni di euro per il 2016.
b) per le restanti regioni: 48 milioni di euro per il 2013; 98 milioni per il 2014; 50 milioni di euro per il 2016. Questi importi saranno ripartiti tra le Regioni sulla base del criterio di riparto dei Fondi

strutturali.

I datori di lavoro che intendono assumere giovani con contratto a tempo indeterminato, sono tenuti al rispetto anche dell'art. 40 del Regolamento n. 800 del 2008 secondo cui gli aiuti di stato a finalità regionale

- Le fonti da cui attingere le risorse economiche per finanziare gli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato dei giovani sono:

- a) riprogrammazione delle risorse del fondo di rotazione di cui alla legge 16 aprile 1987, n. 183 già destinate ai Programmi Operativi 2007/2013;

- b) rimodulazione delle risorse del medesimo fondo di rotazione già destinate agli interventi del piano di Azione Coesione ai sensi dell'art. 23, comma 4, della l. 12 novembre 2011, n. 183, previo consenso della Commissione europea.

- L'art. 13, comma 1, stabilisce che le risorse saranno destinate al Fondo sociale per l'Occupazione e la formazione di cui all'art. 18 della legge 28 gennaio 2009, n. 2 in cui verranno indicati gli importi destinati per singola regione.

- Le regioni che decideranno di attivare l'incentivo, secondo il dettato del comma 16 dell'art. 1, dovranno indicare l'importo massimo di risorse dedicate all'incentivo e, successivamente, comunicare il tutto al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e all'Inps.

Nota: Gli incentivi economici che l'art. 1 prevede saranno corrisposti rispettivamente per un periodo pari a 18 mesi nel caso si tratti di nuove assunzioni, mentre, per un periodo di 12 mesi nel caso si tratti di trasformazioni con contratto a tempo indeterminato, e sempre che ricorrano le condizioni di cui ai commi 2 e 3.

L'obiettivo dichiarato dal legislatore è che tali assunzioni dovranno avvenire entro il 15 giugno 2015 e determinare, per l'azienda, un incremento occupazionale netto secondo quanto stabilito dall'art. 1,

comma 3.

Articolo 3, commi 1, lett. a), b), c)

Articolo 3, comma 2, 3, 4

Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno – Carta per l'inclusione

● All'art. 3, comma 1, il legislatore prevede che, in aggiunta alle misure straordinarie di decontribuzione dell'art.1, nei territori del mezzogiorno, verranno attivate misure ulteriori, con la finalità di favorire l'occupazione giovanile e l'attivazione dei giovani.

Nello specifico, l'attivazione di queste misure avverrà (sempre a valere sulla riprogrammazione delle risorse del fondo di rotazione di cui alla legge 16 aprile 1987, n. 183 e della rimodulazione delle risorse del medesimo fondo di rotazione già destinate agli interventi del piano di Azione Coesione ai sensi dell'art. 23, comma 4, della l. 12 novembre 2011, n. 183) mediante il versamento, all'entrata del bilancio dello stato di risorse pari a 108 milioni per il 2013, 108 milioni per il 2014, 112 milioni per il 2015, per soddisfare le seguenti finalità:

- a) per le misure per l'autoimpiego e autoimprenditorialità previste dal decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 185, nel limite di 26 milioni di euro per il 2013, 26 milioni di euro per il 2014, 28 milioni di euro per il 2015;
- b) per l'azione del Piano di Azione Coesione rivolta alla promozione e realizzazione di progetti promossi da giovani e da soggetti delle categorie svantaggiate per l'infrastrutturazione sociale e la valorizzazione di beni pubblici nel Mezzogiorno, nel limite di 26 milioni di euro per il 2013, 26 milioni di euro per il 2014, 28 milioni di euro per il 2015;
- c) per le borse di tirocinio formativo a favore di giovani che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività di formazione, di età compresa fra i 18 e i 29 anni, residenti e/o

domiciliati nelle Regioni del Mezzogiorno. Tali tirocini comportano la percezione di una indennità di partecipazione, conformemente a quanto previsto dalle normative statali e regionali, nel limite di 46 milioni per il 2013, 56 milioni per il 2014, 56 milioni per il 2015

- Il comma 2 dell'art. 3, partendo dall'assunto che nel mezzogiorno l'incidenza della povertà assoluta è particolare, prevede l'estensione nei territori del mezzogiorno che ne siano privi, della sperimentazione del programma denominato "carta acquisti", già disciplinata all'articolo 60 del decreto legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 aprile 2012, n. 35.

L'estensione della misura è, tuttavia, contenuta nei limiti di 100 milioni di euro per il 2014, 67 milioni di euro per il 2015.

- La ripartizione delle risorse in oggetto verrà effettuata, tra gli ambiti territoriali, con provvedimento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero delle finanze e il Ministero della Coesione territoriale.





Questo garantirà, ai residenti di ciascun ambito territoriale destinatario della sperimentazione, che siano attribuiti contributi per un valore complessivo di risorse proporzionale alla stima della popolazione, in condizione di maggior bisogno residente in ciascun ambito.

- Ai sensi del comma 4 dell'art. 3, l'estensione della sperimentazione del programma in oggetto, andrà effettuata nelle forme e nelle modalità previste dall'art. 60, comma 2, della legge 4 aprile 2012, n. 35.

Restano salvi requisiti eventuali ed ulteriori che le Regioni vorranno definire d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'Economia e delle finanze.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Incentivi per assunzione a tempo indeterminato di lavoratori giovani nelle regioni del Mezzogiorno

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
<p>Ammontare ed utilizzo delle risorse destinate al Mezzogiorno per finanziare incentivi per assunzioni a tempo indeterminato</p>	<p>Positiva la previsione di destinare la maggior parte delle risorse previste in favore delle regioni mezzogiorno dove vi sono elevati tassi di disoccupati, inoccupati e NEET.</p>	
<p>Le risorse deriveranno dalla riprogrammazione dei fondi comunitari 2007-2013 e del Piano di Azione Coesione</p>	<p>Vi sono dubbi sull'utilizzo reale delle risorse dei Fondi che sino ad ora non sono rimaste per buona parte inutilizzate. Cosa cambierà dopo il d. l.76/2013?</p>	
<p>Il decreto si pone l'obiettivo di creare occupazione stabile.</p>	<p>Si interviene però con misure sperimentali senza puntare a creare concrete politiche di sviluppo occupazionale e si rinvia il problema.</p>	
<p>Politiche di sviluppo occupazionale sono da implementare</p>	<p>Sono considerate a posteriori. Manca un piano effettivo di rilancio che consideri i territori e investa in start up e ricerca e sviluppo</p>	

La Carta per l'inclusione sociale nel Mezzogiorno

di Silvia Spattini

1. Carta per l'inclusione: estensione al Mezzogiorno della Carta acquisiti sperimentale

Tra le misure riservate al Mezzogiorno, il Governo ha previsto un intervento volto a contrastare la povertà assoluta, poiché i dati disponibili evidenziano una particolare incidenza del fenomeno nelle regioni meridionali¹.

Con queste finalità è stata estesa a tutto il Mezzogiorno la sperimentazione della Carta acquisiti di cui all'articolo 60 del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5², precedentemente riservata ad alcuni comuni con popolazione superiore a 250.000 abitanti, individuati in: Bari, Bologna, Catania, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino, Venezia, Verona.

Con tale misura - indicata soltanto nella rubrica dell'articolo 3 come "Carta per l'inclusione" - il Governo afferma di dare avvio ad un

¹ La nota del Consiglio dei Ministri *Il Mezzogiorno al lavoro. Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno* indica che il 12% dei meridionali è in permanente condizione di grave deprivazione e che al Sud un cittadino su tre della popolazione ha sperimentato forme di grave deprivazione in uno degli ultimi due anni, contro uno cittadino su cinque nell'intero paese (Sud incluso).

² Si tratta della «Carta acquisiti sperimentale» per il 2013, come definita dall'articolo 60 del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, da distinguere dalla «Carta acquisiti ordinaria» di cui all'articolo 81, comma 32, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112.

programma denominato «Promozione dell'inclusione sociale» (articolo 3, comma 2). Invero, non si trovano altre specifiche su tale programma, è tuttavia interessante notare che in una versione del decreto legge circolata il giorno prima della approvazione, si facesse invece riferimento a un «Reddito di inclusione attiva». Probabilmente si è scelto di non utilizzare tale espressione perché troppo vicina ad altre, quali il «reddito minimo garantito» o il «reddito di cittadinanza» rispetto ai quali si erano formulate ipotesi di introduzione nel 2012 prima della Riforma Fornero, ma che vennero abbandonate sia perché non godevano di particolare consenso, sia perché troppo dispendiose in un momento in cui la priorità era il risanamento dei conti pubblici³. Prudentemente, il Governo ha scelto di estendere una misura già esistente - benché in realtà la disciplina specifica sia entrata in vigore soltanto nel maggio 2013 e quindi sia ancora in avvio di attuazione - volta all'inclusione sociale e alla prevenzione della povertà.

L'estensione della sperimentazione di questa Carta acquisti è attuata secondo la disciplina definita dal Decreto Interministeriale 10 gennaio 2013, in applicazione dell'articolo 60 del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, tuttavia con riferimento agli ambiti territoriali di competenza le Regioni interessate hanno facoltà di determinare ulteriori requisiti, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'economia e delle finanze (articolo 3, comma 4).

Spetta, invece, ai Comuni definire le modalità di presentazione della domanda per accedere al beneficio, nonché le graduatorie dei richiedenti per l'assegnazione della Carta acquisti sperimentale.

2. La Carta acquisti sperimentale: condizioni e requisiti

La Carta acquisti sperimentale è destinata a nuclei familiari in condizioni economiche e lavorative di estremo disagio e in cui sia presente un componente minore.

Il richiedente deve essere un cittadino italiano, comunitario o straniero in possesso del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo, residente nel Comune in cui si presenta la domanda da almeno un anno.

³ Sia consentito rinviare sul punto a S. Spattini, *Il nuovo assetto degli ammortizzatori sociali dopo la legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè, Milano, 2012, 18-21.

I requisiti economici del nucleo familiare prevedono che l'ISEE⁴ non sia superiore a 3.000 euro; in caso di abitazione di proprietà, il valore ai fini "ICI" (ora IMU) deve essere inferiore a 30.000 euro; il patrimonio mobiliare - conti correnti, etc. - deve essere inferiore a 8.000 euro; eventuali autoveicoli non devono essere stati immatricolati nei 12 mesi antecedenti la richiesta e comunque non devono essere superiori a 1.300 cc di cilindrata, i motoveicoli non devono avere cilindrata superiore a 250 cc se immatricolati nei tre anni antecedenti la richiesta.

Il nucleo familiare deve essere in condizioni di estremo disagio lavorativo, consistente nella disoccupazione di tutti i membri adulti e con almeno un componente per il quale sia cessato un rapporto di lavoro dipendente nei 36 mesi precedenti; oppure, in alternativa, i membri adulti devono essere privi di lavoro e almeno un componente con un lavoro subordinato o impiegato con tipologie contrattuali flessibili, con redditi da lavoro complessivamente dal nucleo familiare inferiori a euro 4.000 nei sei mesi precedenti.

Per il godimento della Carta acquisti da parte del nucleo familiare, sono inoltre stabiliti criteri di precedenza all'accesso, quali: disagio abitativo; nucleo familiare costituito esclusivamente da genitore solo e figli minorenni; nucleo familiare con tre o più figli minorenni ovvero con due figli e in attesa del terzo figlio; nucleo familiare con uno o più figli minorenni con disabilità.

Il beneficio mensile è calcolato sulla base della numerosità del nucleo familiare, consistente in 231 euro in caso di due componenti e fino a 404 euro per 5 o più membri del nucleo familiare. L'erogazione avviene bimestralmente.

L'attuazione della Carta acquisti sperimentale non si esaurisce nella concessione di un beneficio alle famiglie in condizioni di povertà estrema, ma essa prevede la realizzazione di progetti personalizzati di presa in carico del nucleo familiare beneficiario finalizzato al superamento della condizione di povertà, al reinserimento lavorativo e all'inclusione sociale, realizzati dai Comuni con risorse proprie. Tuttavia, la presa in carico non riguarda tutti i nuclei beneficiari, ma soltanto una parte (almeno metà e non oltre i due terzi) di essi, le famiglie escluse costituiscono il campione di controllo della sperimentazione,

⁴ Indicatore della Situazione Economica Equivalente, di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109.

consentendo una valutazione basata su un metodo contro-fattuale che permette di misurare l'efficacia dell'intervento sulla base del confronto dei risultati raggiunti con la situazione che si sarebbe verificata in assenza dei progetti personalizzati.

È inoltre prevista una condizionalità del progetto, per cui la partecipazione è subordinata alla sottoscrizione dello stesso. In particolare, si richiede ai componenti del nucleo familiare beneficiario l'impegno a svolgere specifiche attività previste nel progetto tra le quali: frequenza a incontri con i competenti servizi del Comune; ricerca attiva di lavoro; adesione a progetti di formazione o inclusione lavorativa; frequenza e impegno scolastico; prevenzione e cura volti alla tutela della salute. In caso di comportamenti non conformi, è prevista la decadenza dal beneficio.

3. Le risorse per l'estensione della sperimentazione della Carta acquisiti

L'estensione della sperimentazione della Carta acquisti a tutto il Mezzogiorno è finanziata con 167 milioni di euro, 100 milioni di euro per l'anno 2014 e di 67 milioni di euro per l'anno 2015. Le risorse per l'attuazione di questa misura derivano da risorse già destinate al Mezzogiorno, in particolare dalla riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione di cui alla legge 16 aprile 1987, n. 183, già destinate ai Programmi operativi 2007/2013 e alla rimodulazione delle risorse del medesimo Fondo di rotazione, già destinate agli interventi del Piano di Azione Coesione, ai sensi dell'articolo 23, comma 4, della legge 12 novembre 2011, n. 183, previo consenso, per quanto occorra, della Commissione europea⁵.

Poiché l'intervento viene attuato con riferimento agli ambiti territoriali, le Regioni interessate dalla misura devono comunicare - entro trenta giorni dall'entrata in vigore del provvedimento - al Ministero del lavoro e delle

⁵ Tecnicamente, le risorse di cui al comma 2 dell'articolo 3 del provvedimento sono versate dal Ministero dell'economia e delle finanze all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate al Fondo di cui all'articolo 81, comma 29, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, destinato al soddisfacimento, in via prioritaria, di esigenze di natura alimentare e successivamente anche energetiche e sanitarie dei cittadini meno abbienti.

politiche sociali l'articolazione degli ambiti territoriali di competenza (articolo 3, comma 3). Le risorse disponibili sono ripartite tra tali ambiti territoriali, con provvedimento del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministro per la coesione territoriale, in maniera che ai residenti di ciascun ambito territoriale destinatario della sperimentazione, siano attribuiti contributi per un valore complessivo di risorse proporzionale alla stima della popolazione in condizione di maggior bisogno residente in ciascun ambito.

Le Regioni interessate possono inoltre mettere a disposizione ulteriori risorse per finanziare la misura, con l'obiettivo di ampliare il numero di potenziali beneficiari della sperimentazione (articolo 3, comma 5)

4. L'attuazione della estensione della Carta acquisti nel Mezzogiorno

L'aspetto più critico della misura sembra rappresentata dalla tempistica della realizzazione. Viene specificato (articolo 4, comma 4) che l'operatività delle misure decorre dalla data di perfezionamento della riprogrammazione delle risorse, e a tal fine, infatti, viene richiesto alle Amministrazioni titolari dei programmi operativi interessati di modificare i programmi, sulla base della vigente normativa comunitaria, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto.

Non sarà, poi, breve il tempo che i Comuni impiegheranno per organizzare l'attuazione della misura, con riferimento sia agli aspetti più burocratico-amministrativi relativi per esempio alla definizione delle modalità di presentazione delle domande o di redazione delle graduatorie, sia all'organizzazione degli previsti progetti personalizzati di presa in carico del nucleo familiare. Occorrerà inoltre pensare alle difficoltà che potranno incontrare le amministrazioni locali più piccole, che necessiteranno di un supporto per la realizzazione dell'intervento.

Ma, oltre a tutto questo, nella versione definitiva del decreto legge le risorse destinate alla Carta per l'inclusione sono relative al 2014 e al 2015, chiarendo che la misura non potrà che realizzarsi a decorrere dal 2014, anche se difficilmente, date le tempistiche, difficilmente sarebbe potuta essere in attuazione prima.

Articolo 3, commi 2, 3, 4 e 5

Carta per l'inclusione

di Daniele Alborghetti

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 3 commi 2, 3, 4 e 5 Carta per l'inclusione

- La disposizione in esame estende la sperimentazione di cui all'articolo 60 del decreto legge n. 5 del 9 febbraio 2012, ovvero della nuova "carta acquisti" da distribuire ai nuclei familiari che versino in stato di povertà. Già il decreto del Ministero del Lavoro del 10 gennaio 2013, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 102 del 3 maggio scorso, aveva avviato la sperimentazione della nuova carta acquisti per famiglie a basso reddito residenti nelle dodici principali città italiane con più di 250.000 abitanti, con l'obiettivo di migliorare l'ambito di applicazione e l'efficacia della "vecchia" *social card* (istituita dall'articolo 81 del decreto legge n. 112/2008).

La nuova carta nasce col dichiarato intento di contrastare condizioni di estrema povertà acuite dalla crisi.

L'articolo in esame estende tale sperimentazione ai territori del Mezzogiorno che non ne siano già coperti, nei limiti di 167 milioni di euro complessivi tra il 2014 ed il 2015.


- Nelle intenzioni del Governo, la sperimentazione costituisce


l'avvio del programma denominato "Promozione dell'inclusione sociale", quale misura di contrasto alla povertà assoluta.


- Le modalità di attuazione della sperimentazione, i criteri di identificazione dei beneficiari, l'ammontare della disponibilità delle singole carte d'acquisto e le modalità di erogazione del contributo rimangono quelle stabilite dal decreto interministeriale del 10 gennaio 2013, in attuazione dell'articolo 60, comma 2, del decreto legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 aprile 2012, n. 35, fatti salvi requisiti eventuali ed ulteriori definiti dalle Regioni interessate. L'ammontare verrà calcolato sulla base della numerosità del nucleo familiare e sarà tendenzialmente superiore a quello previsto dalla *social card* ordinaria – che rimane in vigore - potendo arrivare a un importo mensile fino ad oltre 400 euro per le famiglie con 5 o più componenti.
- Il programma verrà finanziato dalle risorse derivanti dalla riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione di cui alla legge n. 183/1987 già destinate ai Programmi operativi 2007/2013, nonché, per garantirne il tempestivo avvio, alla rimodulazione delle risorse del medesimo Fondo di rotazione già destinate agli interventi del Piano di Azione Coesione, previo consenso per quanto occorra, della Commissione europea.

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Articolo 3, commi 2, 3, 4 e 5 Carta per l'inclusione

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Effettiva portata delle disposizioni contenute nel testo dell'articolo	Rispetto alla proposta iniziale di "istituzione di un reddito di inclusione attiva", la rubrica dell'articolo si presenta ora maggiormente dimensionata	

	<p>all'effettiva portata del testo. Le disposizioni in esame si limitano per ora ad estendere ad alcuni territori del Mezzogiorno la sperimentazione della nuova carta acquisti.</p> <p>Nelle intenzioni del governo, tale sperimentazione costituisce l'avvio di un non meglio specificato "programma di inclusione sociale".</p> <p>Lo stralcio del riferimento ad un reddito di inclusione attiva evita fuorvianti assonanze con alcune altre recenti proposte – ben più impegnative – al vaglio della politica (reddito minimo garantito, reddito d'inserimento, reddito di cittadinanza).</p>	
<p>Estensione della sperimentazione della nuova carta acquisti</p>	<p>Lo strumento della carta acquisti può costituire un utile strumento di contrasto alla povertà. Meno condivisibile – il rischio è quello di dare luogo a irragionevoli disparità di trattamento – la limitazione della misura ad alcuni territori alle regioni del mezzogiorno.</p>	

Copertura finanziaria	Non è certa la copertura finanziaria della misura, rimandata ad una "rimodulazione" del Fondo di rotazione di cui alla legge n. 183/1987, che potrebbe necessitare, tra l'altro, del consenso della Commissione europea.	
-----------------------	--	---

Parte VI
**VERSO L'ATTUAZIONE
DELLA YOUTH GUARANTEE**

Le prime misure per l'attuazione della “*garanzia per i giovani*”

di Giulia Rosolen, Michele Tiraboschi

1. Gli obiettivi

Dare tempestiva, immediata ed efficace attuazione alla cosiddetta “*garanzia per i giovani*” prevista dalle istituzioni comunitarie. Questo l'obiettivo che anima gli articoli 5 e 8 del Decreto Legge n. 76/2013. Tuttavia, nonostante le premesse, le misure contenute nei due articoli in commento, sono tutt'altro che immediatamente operative.

L'articolo 5 si limita ad affidare a una sperimentale e ancora indefinita “*struttura di missione*” tutti gli adempimenti propedeutici all'attuazione della “*garanzia per i giovani*” nel nostro Paese. L'articolo 8 non va oltre l'istituzione, sulla carta, di una sorta di maxi-portale telematico, più volte contemplato in interventi di riforma del recente passato e mai reso operativo, all'interno del quale si prevede debbano confluire le informazioni provenienti da diverse dorsali informative, che sebbene già esistenti, sono in larga parte inattive o comunque fortemente frammentate e ancora poco fruibili.

Ad una prima lettura, gli articoli in commento appaiono come poco più che timidi punti di partenza, incapaci di disegnare da soli la via da seguire per un'effettiva implementazione, prevista per gennaio 2014, della “*garanzia per i giovani*” rispetto alla quale il nostro Paese si presenta con grave e colpevole ritardo, privo come è di una efficiente infrastruttura, fisica e telematica, di incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

2. La «"struttura di missione"» per l'attuazione della "garanzia per i giovani"»

L'articolo 5 del Decreto in commento istituisce, come anticipato, una sperimentale "struttura di missione", preposta all'implementazione della "garanzia per i giovani", individuandone le funzioni e definendone la composizione.

Si prevede in particolare che tale *struttura* si debba occupare di:

- interagire con i diversi livelli di governo per pervenire alla definizione di linee guida per la programmazione di specifici interventi di politica attiva;
- individuare i criteri di utilizzo delle risorse economiche;
- promuovere, indirizzare e coordinare gli interventi di competenza del Ministero del lavoro, di Italia Lavoro e dell'Isfol;
- individuare le migliori prassi promuovendone la diffusione e l'adozione;
- promuovere la stipula di convenzioni e accordi con istituzioni pubbliche, enti e associazioni private per implementare e rafforzare le diverse azioni;
- valutare gli interventi e le attività espletate definendo i meccanismi di premialità in funzione dei risultati conseguiti dai vari soggetti
- proporre ogni opportuna iniziativa per integrare i diversi sistemi informativi definendo le linee guida di una nuova istituenda "banca dati" di politiche attive e passive;
- monitorare gli interventi predisponendo periodicamente dei report per il Ministero del lavoro.

La struttura - che sarà coordinata dal Segretario Generale del Ministero del Lavoro, e si comporrà dei Presidenti di Italia Lavoro e Isfol, del Direttore generale dell'INPS, di tre rappresentanti della Conferenza Stato Regioni, di due rappresentanti dell'Unione Province Italiane e da un rappresentante dell'Unione Italiana della Camere di Commercio - istituzionalizza una sorta di prodromica *agenzia per l'impiego di livello nazionale* con funzioni di regia e di *governance*. Si è cercato così, forse, di dare una prima risposta alle indicazioni contenute nella

Raccomandazione europea ¹, il cui punto 2 invita gli Stati Membri, ad identificare "un'autorità pubblica pertinente incaricata di istituire e gestire il sistema di "garanzia per i giovani" e di coordinare la partnership a tutti i livelli e in tutti i settori" ².

L'art. 5 dispone che la "struttura di missione" opererà fino al 31 dicembre 2015 nelle more del processo di riordino dei servizi per l'impiego. Ciò lascia intendere che l'attuazione della "garanzia per i giovani" nel nostro Paese, sarà tutt'altro che immediata e tempestiva, tutt'al più, graduale, dal momento che la sua implementazione presuppone un'efficiente funzionamento dei servizi per l'impiego.

3. Verso una agenzia nazionale per l'impiego? Alcuni spunti dal confronto comparato

Una delle bozze del Decreto³, che era circolata prima della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, prevedeva invero, ai fini del riordino dei servizi per il lavoro, l'istituzione di una ben più pregnante "agenzia nazionale per l'impiego". Tale disposizione, poi cancellata, traeva probabilmente origine dal dibattito che ha accompagnato e animato l'approvazione del Decreto. Più osservatori hanno evidenziato come nel nostro Paese, stante la ripartizione di competenze tra Stato e Regioni in materia di mercato del lavoro, proprio la mancanza di un'agenzia nazionale, articolata su base regionale e preordinata al coordinamento

¹ Il rimando è alla Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013, per un approfondimento si rinvia al Bollettino Speciale Adapt, curato da G. Rosolen G. Gioli, ***Giovani e Lavoro: luci e ombre del piano "youth guarantee" con riferimento all'Italia***, del 10 giugno 2013, n. 16.

² Per un approfondimento sul funzionamento dei diversi sistemi europei di Garanzia per i Giovani, si rinvia allo studio commissionato dalla Commissione Europea, condotto da N. Düll, A. Kettner e K. Volger Ludwing, *Comparative paper on youth integration*, 2011. Scaricabile all'indirizzo <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6789&langId=en>

³ Cfr. in appendice a questo e-book il testo è questo Testo U.L. 25 giugno 2013 (ore 22), Decreto-legge recante interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA).

dei servizi per l'impiego pubblici e privati, avrebbe sin qui ostacolato l'efficiente funzionamento degli stessi⁴.

Tale rilievo è certamente confermato dall'osservazione delle altre esperienze europee. Nella maggior parte degli Stati Membri, infatti, nel corso degli ultimi anni si è proceduto ad una riorganizzazione dei servizi per l'impiego, che quasi ovunque, ha condotto alla costituzione di un'unica *agenzia nazionale*, preposta sia alla gestione delle politiche passive, che di quelle attive.

Il Regno Unito è stato il primo Paese a strutturarsi secondo questo modello. Il *Job Center Plus*, è una struttura centralizzata che si sviluppa in articolazioni territoriali, essa nasce nel 2002 dalla fusione dell'agenzia che gestiva i servizi pubblici per il lavoro e l'ente deputato all'erogazione dei contributi per la sicurezza sociale. Tra gli elementi che hanno caratterizzato l'evoluzione del sistema negli ultimi anni, si segnalano: il ridimensionamento del ruolo pubblico e l'orientamento alla valutazione della *performance* della rete territoriale. La tendenza in atto è quella di affidare i programmi pubblici a *providers* privati sia *profit* che *no profit* (organizzazioni di volontariato) vincolando il finanziamento ai risultati. I rapporti tra pubblico e privato sono regolati dalla tipica relazione committente-fornitore: i servizi sono esternalizzati dal *Jobcenter Plus* a i *providers* privati sulla base di gare d'appalto o convenzioni. Un altro elemento che merita di essere segnalato in relazione al modello britannico, riguarda l'utilizzo di strumenti operativi finalizzati alla riduzione dell'opportunismo dei servizi privati (ossia la tendenza di questi ad occuparsi dei soggetti maggiormente occupabili lasciando ai margini quelli maggiormente svantaggiati – c.d. *cherry picking*). Ciò avviene in particolare attraverso l'individuazione di un punteggio diverso per

⁴ Accanto a una ampia letteratura esistente in materia, il riferimento è alle Dichiarazioni di Paolo Reboani, Presidente di Italia Lavoro che nelle pagine di *Avvenire* del 14 giugno 2013 ha dichiarato «occorre un'agenzia nazionale che coordini i servizi per l'impiego» e di Gianfranco Simoncini, Coordinatore delle Regioni per il lavoro, che ha sottolineato in un'intervista rilasciata a *Toscana Oggi* del 10 giugno 2013, invece la necessità di «istituire un'agenzia federale del lavoro articolata su due livelli. Al livello centrale dovrebbe competere l'elaborazione degli standard delle prestazioni e lo svolgimento delle funzioni di supporto e monitoraggio, mentre al livello periferico dovrebbe spettare la gestione operativa del rapporto con il territorio e i privati e l'organizzazione della rete dei servizi. Si ritiene che una tale organizzazione consentirebbe di garantire una maggiore uniformità a livello nazionale senza intaccare il radicamento territoriale del servizio»

ciascuna tipologia di inserimento e attraverso un sistema di *rating* in base al quale vengono classificate le prestazioni dei fornitori. I finanziamenti vengono erogati a seconda delle *performance* e i soggetti privati che non raggiungono gli *standard* minimi vengono esclusi dal finanziamento.

La Francia nel 2008 ha costituito il *Pole Emploi* al cui interno sono confluiti l'ente dei servizi pubblici per l'impiego e quello preposto all'erogazione delle politiche passive. Dal 2005 i servizi pubblici per l'impiego possono esternalizzare a soggetti accreditati alcune funzioni che necessitano di competenze specialistiche che gli uffici pubblici non sono in grado di assicurare attraverso il meccanismo del subappalto. L'azione di delega pubblico-privato non si traduce in una vera concorrenza in quanto i rapporti sono regolati da specifici accordi che vincolano l'utenza a rivolgersi a pre-individuati soggetti per l'erogazione di determinati servizi.

Altrettanto interessante è poi il modello tedesco. In Germania, dopo la Riforma *Hartz* del 2005, la già preesistente *agenzia federale per l'occupazione*, competente per le politiche attive e passive, è stata oggetto di un miglioramento della struttura organizzativa, con la riduzione delle attività amministrative. La *Bundes Agentur für Arbeit* (*BAA*) è organizzata secondo i principi della condizionalità e della sussidiarietà operativa: essa eroga le prestazioni di disoccupazione e promuove l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche in *partnership* con i soggetti privati e le municipalità. I servizi vengono erogati solo dopo una prima fase di *screening* dell'utente che viene conseguentemente indirizzato a specifici programmi. I servizi privati e pubblici dal 2002 operano in rete, ma non sono previsti sistemi di accreditamento o autorizzazione ministeriale. Il finanziamento degli operatori privati avviene attraverso *voucher di intermediazione* attribuiti al soggetto in cerca di un'occupazione, ma manca un meccanismo di incentivi variabili a seconda della difficoltà del collocamento, presente invece nel Regno Unito. Un altro aspetto significativo del modello tedesco risiede nel fatto che alla *BAA*, partecipano con un importante ruolo di indirizzo anche le parti sociali. Sta proprio nella capacità di costituire *partnership* a tutti i livelli, in particolare con gli operatori

privati, le istituzioni scolastiche e formative e le parti sociali il successo del modello tedesco⁵.

Un altro aspetto da tenere in considerazione riguarda la spesa sostenuta per le politiche attive e passive nei diversi Stati Europei unitamente al numero di addetti ai servizi pubblici per l'impiego in rapporto alle persone in cerca di occupazione. Se in Italia si spendono mediamente per ciascun disoccupato 2.600 euro in politiche passive a fronte dei soli 213 spesi per le politiche attive, in Germania se ne spendono 4.700 per le politiche passive e 3.182 per quelle attive. Il numero di addetti ai CPI in Italia è pari a circa 6.600 contro i 115.000 contrattualizzati in Germania. Il confronto insomma evidenzia come sia sì indispensabile riorganizzare strutturalmente i servizi per l'impiego ma sia anche necessario ribilanciare la spesa tra politiche attive e passive.

Lo studio delle altre esperienze europee evidenzia alcuni elementi cruciali per il successo delle politiche occupazionali:

1) unicità della struttura preposta all'erogazione di politiche attive e passive;

2) condizionalità delle politiche passive rispetto a quelle attive: i meccanismi di sostegno al reddito devono cioè essere erogati solo ai soggetti che partecipano a iniziative di politica attiva;

3) sussidiarietà operativa: i servizi per l'impiego pubblici e privati devono operare proattivamente all'interno di una rete integrata;

4) trasparenza dei mercati del lavoro e interoperatività delle banche dati: le informazioni devono essere condivise tra tutti gli operatori al fine di facilitare la funzione di intermediazione e garantire che questa passi attraverso canali formali contribuendo così alla costruzione di un mercato del lavoro più trasparente e meritocratico;

5) diversificazione del servizio e degli incentivi erogati a seconda delle fasce di utenza: i servizi offerti devono essere tarati su specifici

⁵ Si rinvia per un approfondimento alle *Scheda Paese* curate da Italia Lavoro nell'ambito dello studio *Le Politiche Attive del lavoro in Europa*, consultabile al seguente link http://bancadati.italialavoro.it/bdds/download?fileName=C_21_Benchmarking_653_documento_itemName_0_documento.pdf&uid=7c02076f-d67c-4390-961e-31bd334c2700

Per un'efficace sintesi dei modelli di governance dei servizi pubblici per l'impiego in Europa, si rimanda a F. Giubileo, *Modelli di Governance dei servizi pubblici per l'impiego*, in *Work Magazine*, 19 ottobre 2012, in <http://mag.worlcoffe.it/?p=1163>

target in funzione di diversi indicatori volti a misurare il grado di occupabilità delle persone;

6) individuazione di standard di servizio e di performance volti ad evitare comportamenti di *cherry picking*;

7) monitoraggio e valutazione sulla base di standard di qualità funzionali al miglioramento continuo e alla ripartizione dei finanziamenti: la struttura centrale deve preoccuparsi di monitorare e valutare i risultati raggiunti dai diversi operatori rispetto ai servizi resi, erogando sulla base di questi i finanziamenti.

4. Una struttura burocratica e centralista lontana dalle migliori prassi europee

I tratti della "struttura di missione" delineata nel Decreto in commento sono, a ben vedere, alquanto diversi rispetto a quelli che abbiamo appena indicato. E' infatti assente ogni riferimento ai principi di condizionalità e sussidiarietà operativa.

La vocazione centralista e pubblicistica che pare caratterizzare la via italiana al coordinamento delle politiche del lavoro, bene evidente nei falliti tentativi di gestione della infrastruttura informatica delle informazioni del mercato del lavoro, non lascia invero presagire nulla di buono. Basti pensare che il provvedimento, nel tracciare i lineamenti di una cabina di regia, ossia di una struttura di *governance* unica che si occuperà, tra l'altro, del processo di implementazione della "youth guarantee", esclude operatori privati e parti sociali e, dunque, il mercato stesso del lavoro.

Ciò, invero, pare in contrasto, oltre che con considerazioni di buon senso, anche con la Raccomandazione europea sulla "youth guarantee" che invita inequivocabilmente gli Stati Membri a confrontarsi con le parti sociali, gli operatori privati e le istituzioni formative.

Ci si sarebbe poi perlomeno aspettati, come peraltro è previsto dalla Raccomandazione, una consultazione di quei soggetti che sono attivamente coinvolti quali destinatari delle misure di *garanzia*, i giovani. Ancora una volta invece ci si è dimenticati di loro. Ad essi è stata riservata solo la sterile enfasi retorica delle intenzioni e dei preamboli privi però di ogni portata precettiva.

Si dirà, che è già qualcosa. Ma non ci sembra sia abbastanza. Non facciamo che parlare di Europa per giustificare ogni nostra scelta nazionale, ma non guardiamo cosa succede davvero negli altri Stati Europei.

L'Irlanda, per esempio, che sta discutendo da qualche mese all'implementazione della *"youth guarantee"*, ha istituito un tavolo tecnico di consultazione partecipato da 40 giovani, il cui contributo ha condizionato il dibattito politico nazionale. Il risultato a cui si è giunti, è una dichiarazione di impegno articolata in quattro punti chiave: «1) promuovere il potenziale occupazionale dei giovani 2) creare partenariati tra giovani e imprese 3) fare dell'occupazione giovanile un punto cardine delle politiche occupazionali europee, con particolare riferimento all'implementazione della *"garanzia per i giovani"* 4) garantire una occupazione giovanile innovativa e di qualità in grado di rispondere alle esigenze dei giovani, della società nel suo complesso e del mercato del lavoro». Una lezione non solo di contenuti ma soprattutto di metodo per il nostro Paese⁶.

Spostando l'attenzione invece su come gli altri Paesi europei hanno implementato al loro interno i sistemi di *"garanzia per i giovani"*, si nota come affianco ad un efficace organizzazione dei servizi per l'impiego siano strategiche la presenza di una radicata cultura dell'alternanza scuola lavoro fondata soprattutto su un efficiente funzionamento dell'apprendistato scolastico e dei sistemi di certificazione delle competenze. La condizione imprescindibile per la costruzione di questi sistemi è comunque costituita dall'abitudine ad intessere *partnership* operative tra servizi per l'impiego, operatori privati, istituzioni formative e parti sociali.

⁶ L'attività portata avanti dal tavolo tecnico, a cui hanno partecipato giovani ricercatori, operatori politici e associazioni giovanili, è stata veicolata all'esterno attraverso l'account twitter @nycinews che oltre a fungere da cassa di risonanza ha costituito anche uno strumento di partecipazione e condivisione rendendo l'attività del tavolo tecnico non solo trasparente ma anche open. Una vera e propria lezione di metodo per tutti i decisori politici. Il testo della dichiarazione, che costituisce l'esito del dibattito è scaricabile all'indirizzo <http://www.dcy.gov.ie/viewdoc.asp?DocID=2719>

5. I modelli di "youth guarantee" presenti in Europa

Certo è che, anche al di là di valutazioni di merito sulla "struttura di missione", l'Italia pare oggi in grave ritardo rispetto all'avvio della "garanzia giovani" che in molti Paesi europei è già una realtà. Non ci pare in effetti che le previsioni del Decreto, anche se effettivamente implementate, possano di per sé avvicinarci alle migliori esperienze europee che abbiamo cercato di sintetizzare nella tabella che segue.

Buone Prassi: "youth guarantee" nei Paesi europei	
Finlandia	La "youth guarantee" finlandese si innesta su uno specifico sistema di coordinamento tra sistemi educativi e servizi per l'impiego. L'architettura del sistema di garanzia mira ad assicurare un'azione mirata, e se possibile preventiva, rispetto alle situazioni di disoccupazione. In Finlandia la "youth guarantee" coinvolge i giovani disoccupati sotto i 25 anni (da quest'anno anche i laureati con meno di 30 anni). L'obiettivo cui è preordinato il programma è quello di ridurre il periodo di inattività dei giovani aiutandoli a trovare un'occasione di lavoro o un'offerta formativa. A tal fine si è previsto che i servizi per l'impiego siano tenuti entro tre mesi dall'iscrizione del giovane a: 1) stilare un piano di sviluppo individuale del giovane 2) eseguire una valutazione dei bisogni in termini di sostegno che il giovane necessita nella ricerca del lavoro 3) offrire un lavoro, un'offerta di studio o un'altra misura di supporto attivo che aumenti le possibilità di trovare un'occupazione (formazione, tutoraggio, <i>counselling</i> , sostegno al lavoro, sostegno allo <i>start-up</i> aziendale).
Svezia	In Svezia il programma "youth guarantee" coinvolge i giovani disoccupati fra i 16 e i 24 anni e offre loro attraverso l'attività dei centri per l'impiego un rapido sostegno alla loro occupabilità. L'azione dei servizi per l'impiego si svolge in tre fasi: 1) iscrizione 2) nei tre mesi successivi obbligo di condurre un'analisi dettagliata dei bisogni e delle aspirazioni del giovane 3) dopo tre mesi di disoccupazione, intensificazione dell'attività di ricerca del lavoro affiancata da politiche attive come tirocini di qualità, sostegno all'accesso a formazione e fondi per la creazione di impresa
Austria	In Austria sono coinvolti nel programma di "youth guarantee" i giovani disoccupati di età compresa tra i 15 e i 24 anni. Il programma prevede che questi ragazzi siano coinvolti in un rapporto di apprendistato in tempi brevi. In Austria le competenze acquisite in apprendistato vengono certificate e consentono la prosecuzione degli studi valendo quali crediti formativi. Sono stati inoltre introdotti specifici incentivi per le aziende che assumono giovani apprendisti e specifici programmi di miglioramento qualitativo della formazione in apprendistato attraverso

	il supporto e l'assistenza alle aziende nell'erogazione della formazione professionale.
Paesi Bassi	Nei Paesi Bassi il piano d'azione "youth guarantee" coinvolge i giovani con meno di 26 anni. L'attuazione del programma è rinviata alla municipalità. L'obiettivo è offrire ai giovani disoccupati entro tre mesi dal contatto con i servizi per l'impiego un'occupazione. E' prevista l'esclusione dal programma e dei benefici connessi per i giovani che non accettino le proposte occupazionali dei servizi per l'impiego. Il target del progetto sono i giovani considerati particolarmente vulnerabili e prevede un meccanismo di coordinamento e cooperazione con le istituzioni formative che hanno l'obbligo di segnalare i giovani a rischio di <i>drop out</i> al fine di assicurare un tempestivo intervento
Altri esempi	Sulla base del modello finlandese anche altri Paesi Europei hanno messo a punto specifici programmi riconducibili alle logiche dello "youth guarantee" quali ad esempio Francia, Danimarca e Repubblica Ceca. I diversi Paesi hanno inserito nei diversi programmi nazionali specifiche misure volte a migliorare l'orientamento e il <i>placement</i> sia presso le scuole che quello professionale, di <i>coaching</i> per i soggetti maggiormente svantaggiati al fine di evitare la dispersione scolastica e facilitare la transizione. In Francia si è riscritta la normativa sull'apprendistato al fine di rilanciare la tipologia contrattuale anche quale politica attiva a target giovane. Inoltre la Francia ha stretto un patto d'azione con Germania e Italia con l'obiettivo di fare fronte comune contro la disoccupazione e l'inoccupazione giovanile. La strategia si divide in tre punti: agevolare il credito alle piccole e medie imprese, sostenere gli stage e la formazione in azienda, e incentivare la mobilità tra un paese all'altro dell'Unione Europea.

Sebbene una ricetta vincente per rilanciare l'occupazione giovanile non esista, vi sono alcuni elementi che lo studio delle buone prassi europee indicano come prioritari: centralità degli investimenti nel capitale umano, integrazione scuola lavoro, apprendistato, raccordo tra pubblico e privato nell'intermediazione, trasparenza dei mercati, cultura industriale, *partnership* capaci di coinvolgere tutti gli attori in una logica di *mainstreaming*.

Nel testo appena approvato, la logica che si è scelto di seguire è ben diversa. Le risorse a disposizione sono state utilizzate per finanziare una discutibile politica di incentivi⁷ peraltro scollegata da ogni altro

⁷ Un recente studio condotto da Veneto Lavoro ha evidenziato come molte delle stabilizzazioni incentivate sarebbero avvenute anche a prescindere dagli incentivi: esse rappresentano indicativamente i 2/3 degli eventi agevolati: "il costo effettivo

intervento presente nel testo normativo e quindi priva di quella dimensione di sistema che connota invece la strategia europea⁸.

La Raccomandazione comunitaria, infatti si riferisce non a caso all'istituzione di "sistemi" nazionali di "garanzia per i giovani", evidenziando con questa scelta anche terminologica la necessità di approcciarsi all'occupazione giovanile con una visione progettuale e integrata, capace cioè di tenere insieme diverse componenti tra loro interagenti, in modo tale che il "sistema" sia qualcosa di più che la giustapposizione delle parti che lo compongono. Nella strategia comunitaria concepita significativamente su "pilastri", gli incentivi sono concepiti come una misura volta a sostenere l'occupazione giovanile e uno strumento per l'attuazione della "youth guarantee", un frammento del tutto, che non può non interagire con altre misure di politica occupazionale in un'ottica, appunto, di sistema.

6. Considerazioni conclusive

Accanto alle deboli disposizioni che abbiamo appena esaminato, poco altro si rinviene nel Decreto in materia "youth guarantee".

Si richiama espressamente ad essa oltre al citato articolo 5, il solo articolo 8, che come anticipato, istituisce nell'ambito delle strutture del Ministero del Lavoro una "banca dati" delle politiche attive e passive⁹. L'obiettivo dichiarato è "la razionalizzazione gli interventi di politica attiva di tutti gli organismi centrali e territoriali coinvolti al fine di garantire un immediata

(comprensivo del sostegno dato "inutilmente") di ciascuna trasformazione/stabilizzazione aggiuntiva ottenuta corrisponde a circa il triplo dell'incentivazione predisposta. Ogni trasformazione/stabilizzazione aggiuntiva è dunque costata circa 30.000 euro". Per un approfondimento si rinvia a Veneto Lavoro, *L'impatto degli incentivi all'incremento quantitativo e qualitativo dell'occupazione giovanile e femminile*, in *Misure/47*, giugno 2013, il testo integrale è scaricabile al seguente link

http://www.venetolavoro.it/c/document_library/get_file?uuid=b3ada8e7-5e4e-4b6f-84e5-d59abcb0263e&groupId=10180.

⁸ Si rinvia al contributo di Nicola D'Erario, Il quadro dei nuovi incentivi a sostegno della occupazione, in questo E-book.

⁹ Si rinvia al contributo di Silvia Spattini, Banche dati delle politiche attive e passive, in questo E-book

attivazione della “garanzia per i giovani”. A tal fine si dispone che tale “banca dati” debba raccogliere le informazioni concernenti:

- i soggetti da collocare nel mercato del lavoro
- i servizi erogati per una migliore collocazione nel mercato
- le opportunità di impiego

In essa si prevede che debbano confluire i dati di banche dati già presenti, seppure in larga parte inutilizzate¹⁰, al punto da ipotizzare a livello nazionale una resurrezione del SIL, strumento chiuso e burocratico che era stato abbandonato già nel 2003, con la legge Biagi, in funzione di una visione aperta e pluralista delle informazioni relative all’incontro tra la domanda e l’offerta di lavoro.

Eppure le potenzialità di questa disposizione, se finalizzate a una effettiva cooperazione tra attori pubblici e operatori privati, sarebbero enormi.

¹⁰ Di seguito si propone una trasposizione dell’art. 7 comma 4 integrato con l’esplicitazione dei rimandi normativi ed una sintetica valutazione sul grado di operatività delle banche dati: «Secondo le regole tecniche in materia di interoperabilità e scambio dati definite dal Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, confluiscono alla “banca dati” di cui al comma 1 la “banca dati” percettori di cui all’articolo 19 comma 4 del Decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla legge 28 gennaio 2009 [il riferimento è al sistema informativo dei percettori di trattamento di sostegno al reddito gestito dall’INPS aperto solo agli operatori istituzionali, convenzionati ovvero accreditati. Sul punto ci si limita a segnalare che già l’art. 4 comma 35 della l. n. 92/2012 aveva previsto, nell’ambito della delega – mai attuata– per il riordino dei servizi per l’impiego, che l’INPS avrebbe dovuto predisporre e mettere a disposizione dei servizi per l’impiego una “banca dati” telematica contenente i dati individuali dei beneficiari di ammortizzatori sociali, ai fini della verifica della erogazione dei servizi erogati, i servizi per l’impiego avrebbero dovuto inserire in tale “banca dati” i dati essenziali concernenti le azioni di politica attiva e di attivazione svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali], l’Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati delle Università di cui all’art. 1 bis del Decreto legge 9 maggio 2003 n. 105 convertito con modificazioni dalla legge 11 luglio 2003 n. 170 [si segnala che sul punto è intervenuto anche il DM 74/2010 al fine di incoraggiare lo sviluppo di questa rete ancora in larga parte inoperativa: il MIUR registra forti ritardi e i dati che in essa confluiscono sono ancora fortemente esigui. Si tratta quindi di un servizio definito dagli stessi operatori “carente”, ma “indispensabile per garantire il diritto-dovere all’istruzione e alla formazione”] nonché la dorsale informativa di cui all’articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92 [il riferimento qui è alla “banca dati” istituita dalla riforma Fornero in connessione con i provvedimenti relativi alla certificazione delle competenze in cui avrebbero dovuto confluire i dati relativi al percorso formativo e professionale dei cittadini, anch’essa non è ancora attiva] »

Essa, infatti, facendo della *interoperatività* il suo principio cardine, fissa le basi:

- di una condizionalità più volte solo annunciata tra politiche attive e passive
- per un più efficiente esercizio della funzione di intermediazione: la circolazione e il libero accesso alle informazioni rende il mercato del lavoro più efficiente, trasparente e meritocratico
- di un sistema di servizi per l'impiego imperniato sui principi di premialità ed efficienza: la condivisione di informazioni in materia di servizi erogati e risultati raggiunti consente da una parte di individuare standard per la valutazione delle performance rese dai servizi per l'impiego e dell'altra di definire percorsi di miglioramento continuo.

Così come congegnate, e cioè intrise di una matrice pubblicistica, le misure contemplate nel Decreto paiono destinate a un ennesimo fallimento. Questo macro-contenitore dalle mille potenzialità rischia infatti di rimanere lettera morta, almeno fin tanto che non si metteranno in moto le banche dati che lo dovrebbero alimentare, che da tempo aspettano nella migliore delle ipotesi un aggiornamento e nella peggiore addirittura un'implementazione.

7. Osservazioni conclusive

Sia l'istituzione della "banca dati" che la costituzione della "struttura di missione", sono solo dei punti di partenza, di per sé insufficienti alla realizzazione degli obiettivi europei, peraltro destinati a rimanere privi di efficacia se non verranno inseriti all'interno di un più ambizioso e sistematico progetto di riforma dei servizi per l'impiego. Proprio per questa ragione, e per evitare gli errori del passato, sarebbe stato molto più opportuno partire da una immediata attuazione alla "youth guarantee" raccordando ad essa quantomeno l'ampia batteria di incentivi economici contemplati all'articolo 1 del Decreto in modo da alimentare con una leva concreta il non facile incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, eventualmente riservando una quota di incentivi agli uffici *placement* di

scuole e università e, in funzione dei risultati di collocamento, ai soggetti autorizzati e soprattutto accreditati che operano del mercato del lavoro. La Raccomandazione del 22 aprile 2013 e la più recente Proposta di Decisione della Commissione 17.06.2013¹¹, hanno evidenziato come l'efficienza dei servizi per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro sia un fattore di cruciale importanza per il successo delle politiche di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Per procedere in questa direzione non rilevano certo farraginosi strutture di missione quanto una azione sistematica e capillare che:

- lungi dall'imporre il rispetto di LEP calati dall'alto, richieda il rispetto di *standard* di qualità, *performance* e risultato che andranno formalizzati e condivisi in maniera partecipata, secondo quanto già previsto dall'articolo 7 del Decreto legislativo n. 276/2003, rispetto al quale numerose regioni sono ancora oggi inadempienti;
- costruisca effettivi e paritari partenariati tra servizi pubblici e privati capaci di trasformare i servizi per l'impiego in "*agenzie di gestione della transizione*", come già previsto dall'articolo 13 del Decreto legislativo n. 276/2003, rimasto privo di attuazione per veti ideologici e ora largamente depotenziato dalla legge n. 92/2012;
- passi dal paradigma della presa in carico a quello dell'attivazione della persona facendo leva sulla sua occupabilità e su un sistema rinnovato di formazione in linea con le linee guida dell'accordo Stato, Regioni, parti sociali del 17 febbraio 2010.

Non possiamo dimenticare che il premio Nobel per l'economia nel 2010 è stato assegnato a tre studiosi (Diamond, Mortensen e Pissarides) che hanno posto al centro delle loro analisi gli attriti prodotti nei mercati dai disallineamenti tra domanda e offerta, sottolineando come un'efficiente attività di intermediazione crei di fatto nuova occupazione, avvicinando le richieste dei mercati alle ispirazioni delle persone. Ora, è certamente vero che l'occupazione non si crea con le leggi. Una cosa, tuttavia, le leggi possono fare per incentivare l'occupazione: semplificare il quadro di riferimento e disegnare i tratti di una *governance* efficiente che

¹¹ Il testo della Proposta è scaricabile al seguente indirizzo <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1918&furtherNews=yes>

riconda a sistema l'azione frammentaria dei numerosi operatori del mercato del lavoro e del sistema delle imprese in funzione dei fabbisogni professionali attuali e soprattutto futuri.

Non ci sembra davvero che il Decreto vada in questa direzione. La sensazione a caldo è che si sia persa un'occasione di reale rinnovamento. Rimandare a tempi migliori la riorganizzazione dei servizi per il lavoro, significa non chiudere il cerchio, ma lasciare aperto il cantiere, mentre l'edificio sta per cadere.

**L'articolo 5, commi 1-4, Misure per l'attuazione della
"Garanzia per i Giovani" e la ricollocazione dei lavoratori
destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga"
A confronto con la Raccomandazione del Consiglio
sull'istituzione di una Garanzia per i Giovani**

**Le misure per l'implementazione in Italia
della Youth Guarantee**

di Giulia Rosolen

SCHEDA RIEPILOGATIVA

**Articolo 5, commi 1-4
Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani" e la
ricollocazione dei lavoratori destinatari dei cosiddetti
"ammortizzatori sociali in deroga"**

- Viene in istituita in via sperimentale presso il Ministero del Lavoro una *struttura di missione* con l'obiettivo di dare tempestiva ed efficace attuazione alla *youth guarantee* nel nostro Paese e di promuovere la ricollocazione di lavoratori beneficiari di interventi di integrazione salariale in attesa di un riordino sul territorio nazionale delle competenze in materia di servizi per l'impiego.
- Funzioni della struttura di missione:

- a) interagisce con i diversi livelli di Governo preposti alla realizzazione delle politiche occupazionali
- b) definisce le linee guida nazionali da adottarsi anche a livello locale per la programmazione degli interventi di politica attiva connessi alla *youth guarantee* e alla ricollocazione dei lavoratori beneficiari
- c) individua i criteri per l'utilizzo delle relative risorse economiche
- d) promuove coordina e indirizza gli interventi del Ministero del lavoro e delle sue agenzie tecniche (Italia Lavoro e ISFOL)
- e) individua le migliori prassi promuovendone la diffusione e l'adozione
- f) promuove la stipula di convenzioni e accordi con istituzioni pubbliche, enti e associazioni private per implementare e rafforzare le diverse azioni
- g) valuta gli interventi e le attività espletate in termini di efficacia ed efficienza definendo meccanismi di premialità
- h) propone ogni opportuna iniziativa per integrare i diversi sistemi informativi definendo linee guida per la banca dati tra le politiche attive e passive
- i) predispone periodicamente rapporti per il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con proposte di miglioramento.

- La struttura sarà coordinata dal Segretario generale del Ministero del Lavoro o da un Dirigente Generale a tal fine designato e sarà composta da:

- 1) il Presidente dell'ISFOL
- 2) il Presidente di Italia Lavoro
- 3) il Direttore Generale dell'INPS
- 4) dai Dirigenti delle Direzioni Generali del Ministero competenti per materia
- 5) da 3 Rappresentanti designati dalla Conferenza Stato Regioni
- 6) da due rappresentanti designati dall'Unione Province Italiane
- 7) da un Rappresentante designato dall'Unione Italiana delle Camere di Commercio

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO

del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una Garanzia per i Giovani



Definizione	<p>Il termine “garanzia per i giovani” (<i>Youth Guarantee</i>) si riferisce a una situazione nella quale entro un periodo di 4 mesi dall’inizio della disoccupazione o dall’uscita dal sistema di d’istruzione formale i giovani ricevono un’offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi apprendistato o tirocinio.</p> <p>Gli obiettivi che ci si prefigge di raggiungere sono: prevenire gli abbandoni scolastici e promuovere l’inserimento professionale.</p>	
I 6 pilastri della strategia europea e le misure	La garanzia per i giovani deve declinarsi in specifiche misure di intervento riconducibili a sei pilastri	
	Elaborare strategie basate sulla partnership	<ul style="list-style-type: none"> a) identificare l’autorità pubblica incaricata di istituire e gestire il sistema di garanzia per i giovani e di coordinare la partnership a tutti i livelli in tutti i settori b) garantire che i giovani abbiano pieno accesso alle informazioni in merito ai servizi disponibili c) rafforzare le partnership tra le parti sociali e soggetti attivi sul mercato del lavoro al fine di incrementare le opportunità di occupazione, formazione e apprendimento e garantirne il coinvolgimento su tutti i livelli d) sviluppare partnership tra servizi per l’impiego pubblici e privati, istituzioni formative e servizi di orientamento e) garantire che i giovani siano consultati e partecipino alla progettazione o all’ulteriore sviluppo del sistema
	Intervento tempestivo e attivazione	<ul style="list-style-type: none"> a) elaborare specifiche strategie di sensibilizzazione nei confronti dei giovani per incitarli a iscriversi ai servizi occupazionali b) creare punti focali comuni o istituire un coordinamento tra tutte le istituzioni e le organizzazioni coinvolte c) operare perché i servizi occupazionali

	siano in grado di fornire un orientamento personalizzato e una progettazione individuale
Misure di sostegno per l'integrazione nel mercato del lavoro	<p>Migliorare le competenze</p> <ul style="list-style-type: none"> a) offrire ai giovani che hanno abbandonato prematuramente gli studi e in possesso di scarse qualifiche la possibilità di riprendere il percorso scolastico o formativo b) garantire che le misure adottate migliorino le capacità e le competenze e siano allineate in termini di domanda di lavoro c) garantire la certificabilità e la comparabilità delle competenze ovunque apprese d) Incoraggiare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo <p>Misure connesse al mercato del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> a) se del caso ridurre i costi non salariali della manodopera al fine di migliorare le prospettive di assunzione b) utilizzare incentivi salariali c) promuovere la mobilità del lavoro d) rendere disponibili più servizi di sostegno all'avviamento (start-up) e) migliorare i meccanismi di riattivazione
Finanziamento Valutazione Attuazione	<ul style="list-style-type: none"> a) avvalersi al massimo e in modo ottimale degli strumenti di finanziamento b) monitorare e valutare tutte le misure sottoposte garantendo un uso efficiente delle risorse, promuovere le attività di apprendimento reciproco a livello nazionale regionale e locale tra tutti i soggetti coinvolti c) attuare il più rapidamente possibile i sistemi di garanzia integrandoli nei futuri programmi cofinanziati dall'Unione

SCHEDE DI VALUTAZIONE

Articolo 5, commi 1-4

Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani" e la ricollocazione dei lavoratori destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori"

sociali in deroga"		
contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
<p>Articolo 5, commi 1-4 Viene istituita in via sperimentale presso il Ministero del Lavoro una "struttura di missione", con l'obiettivo di dare tempestiva ed efficace attuazione alla c.d. <i>garanzia per i giovani</i>. Ad essa viene attribuito un ruolo di regia funzionale alla realizzazione degli obiettivi fissati a livello europeo dalla Raccomandazione istituiva della c.d. <i>youth guarantee</i>. Alla struttura di missione viene affidato il compito di definire le linee guida per la programmazione degli interventi di politica attiva, di individuare le risorse e economiche, di diffondere le migliori prassi, di promuovere la costituzione di convezioni, di valutare</p>	<p>L'istituzione della struttura di missione risponde alla necessità di istituire un soggetto unico a cui affidare il coordinamento della fase propedeutica alla riorganizzazione dei servizi per l'impiego e la gestione della fase prodromica di implementazione della <i>garanzia per i giovani</i>. Si tratta di una previsione in linea con le indicazioni contenute nella Raccomandazione europea sulla <i>youth guarantee</i> che prevede l'istituzione di un "un'autorità pubblica pertinente incaricata di istituire e gestire il sistema di garanzia per i giovani e di coordinare la partnership a tutti i livelli e in tutti i settori".</p> <p>La composizione della <i>struttura di missione</i> riflette una visione centralista e autoreferenziale distante dalle migliori esperienze europee che indicano invece come la strada da seguire sia quella ispirata al principio di <i>sussidiarietà operativa</i>. Non è espressamente previsto, come invece indicato dalla Raccomandazione europea, il coinvolgimento dei giovani, delle istituzioni formative, degli</p>	<p></p> <p></p>

e monitorare i risultati raggiunti.

operatori privati e delle parti sociali.

Viene nuovamente rinviata la riforma dei servizi per l'impiego. Si tratta di un'altra occasione persa, che rischia di compromettere la stessa attuazione della *garanzia per i giovani* nel nostro Paese, dal momento che essa postula, come indicano le *best practices* europee, un efficiente funzionamento dei servizi per l'impiego. I principi posti per il funzionamento della struttura di missione lasciano intendere che l'orizzonte cui tendiamo è distante anni luce al modello tracciato dalle raccomandazioni europee che disegnano i servizi per l'impiego quali moderne agenzie di gestione della transizione capaci di guidare le persone nei loro percorsi professionali e formativi, offrendo una combinazione di politiche occupazionali attive e passive. La costituzione di una moderna e cooperativa rete di servizi integrati per l'impiego, all'interno della quale ogni attore (pubblico o privato) dovrebbe poter mettere a disposizione e condividere il proprio know how in funzione dell'obiettivo occupazione-occupabilità della



persona, rimane una chimera.

Le disposizioni dell'articolo 5 sono scollegate da quelle contenute negli altri articoli del pacchetto lavoro. Continua a mancare quella logica di sistema necessaria per la costituzione di un efficiente sistema di garanzia per i giovani.



Articolo 5, comma 1
Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani"
e la ricollocazione dei lavoratori
destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga"

I servizi per l'impiego

di Concepita Chionna

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 5, comma 1
Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani" e la
ricollocazione dei lavoratori
destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga"

- Con riferimento ai servizi per l'impiego, l'articolo in esame al comma 1, secondo periodo, preannuncia un processo di riordino la cui definizione dovrà ancora attendere.
- Ormai scaduta lo scorso gennaio la delega Fornero, finalizzata al riordino della normativa in materia di servizi per l'impiego e per le politiche attive, il nuovo governo ripropone la tematica.
- Niente di specifico e preciso viene previsto in merito ai servizi per l'impiego, se non il mero annuncio di un processo di riordino sul

territorio nazionale dei servizi per l'impiego che dovrà essere portato a compimento, anche in vista dell'abolizione delle Province,

- *Medio tempore*, si istituisce una apposita struttura di missione che, dal tenore della norma, pare avere, tra le altre finalità, quella di coordinare e supportare, quanto meno in via sperimentale ed emergenziale, e comunque non oltre il 31 dicembre 2015, la programmazione delle azioni di politica del lavoro.

L'istituzione di tale struttura di missione è giustificata, comunque, in prima battuta, dalla necessità di dare tempestiva attuazione alla c.d. Garanzia per i Giovani e di promuovere la ricollocazione dei lavoratori destinatari dei cosiddetti ammortizzatori sociali in deroga.



- La valorizzazione ed il rafforzamento del ruolo dei servizi per l'impiego, a livello europeo e, nell'ambito della gestione della Garanzia, sottopone nuovamente e con maggior forza, la rete italiana dei servizi per l'impiego ad una sfida.

Sfida ancora più impegnativa, proprio a causa dello stallo legislativo attorno alla soppressione/riorganizzazione delle Province ed amplificata dalla scadenza della delega in materia di riforma dei servizi per l'impiego, contenuta nella l. n. 92/2012 c.d. legge Fornero, la quale avrebbe dovuto fungere da stimolo nella risoluzione di detto stallo.

Ad oggi, si auspica che proprio la necessità di attuare la Garanzia per i Giovani possa costituire la leva che porti ad una ridefinizione dei servizi per l'impiego non solo annunciata, ma anche realizzata.

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Articolo 5, comma 1 Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani" e la ricollocazione dei lavoratori destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga"

contenuto	potenzialità/criticità	Valutazione
<p>Si annuncia un processo di riordino sul territorio nazionale dei servizi per l'impiego.</p> <p>Si istituisce una apposita "struttura di missione" sperimentale per dare tempestiva ed efficace attuazione, alla c.d. "Garanzia per i Giovani" e promuovere la ricollocazione dei lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali cosiddetti "in deroga". Essa cesserà al 31 dicembre 2015</p>	<p>Il processo di riordino dei servizi per l'impiego viene solo annunciato.</p> <p>La necessità di dare attuazione tempestiva alla Garanzia per i Giovani, potrebbe rivelarsi la leva che dia impulso all'effettivo compimento del riordino dei servizi per l'impiego.</p>	 

YOUTH GUARANTEE

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA
DEL 22 APRILE 2013


Bollettino speciale Adapt a cura di Giulia Rosolen e Gaia Gioli

OBIETTIVO

GARANTIRE AI GIOVANI EUROPEI (UNDER 25) UN'OPORTUNITA' QUALITATIVAMENTE VALIDA DI LAVORO O FORMAZIONE ENTRO 4 MESI DALL'INIZIO DELLA DISOCCUPAZIONE O DALL'USCITA DA UN PERCORSO DI FORMAZIONE FORMALE


LINEE GUIDA

STEP 1




Elaborare strategie basate sulla partnership tra servizi per l'impiego pubblici e agenzie per il lavoro private, datori di lavoro, parti sociali, associazioni giovanili. Individuare un'autorità pubblica che gestisca il coordinamento

STEP 2



Intervento tempestivo e pronta attivazione attraverso strategie di sensibilizzazione dei giovani, soprattutto i più vulnerabili, rispetto all'utilizzo dei servizi per l'impiego


STEP 3




Misure di sostegno per l'integrazione nel mercato del lavoro

a. Miglioramento delle competenze (assorbimento del drop out, certificazione competenze, matching, orientamento, autoimprenditorialità)

b. Attivazione di misure connesse al mercato del lavoro


FINANZIAMENTO 

L'UE ha stanziato 6 miliardi di euro per il finanziamento della Youth Guarantee 400-600 milioni saranno destinati all'Italia


 **MONITORAGGIO VALUTAZIONE CONTINUO MIGLIORAMENTO**

Buone Prassi in Italia

Alcune Regioni Italiane quali il Veneto e la Toscana hanno elaborato specifiche strategie per il rilancio dell'occupazione giovanile




Buone Prassi in Europa



In alcuni Paesi Europei sono già presenti meccanismi di Youth Guarantee: Finlandia, Svezia, Austria e Olanda, per esempio si sono già dotate di meccanismi volti ad accrescere l'occupabilità dei giovani

OBIETTIVI DELLA STRATEGIA EUROPEA

1. Facilitare la transizione scuola lavoro
2. Migliorare il matching
3. Rilanciare l'occupazione giovanile



Contesto

NEL MONDO

GIOVANI DISOCCUPATI 12,6%

GIOVANI NEET 15,8%

GIOVANI DISOCCUPATI



N EUROPA: 23,5%

IN ITALIA: 41,9%


GIOVANI NEET

IN EUROPA: 13,7%

IN ITALIA: 23,9%

Fonti: Istat, 2013
Eurostat, 2013
Ilo, 2013



APPRENDISTATO

ATTIVAZIONE TIROCINI DI QUALITA' (CERTIFICAZIONE)


ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

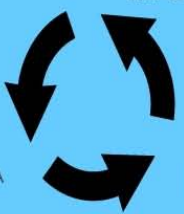
POTENZIAMENTO SERVIZI PER L'IMPIEGO

PARTNERSHIP APL - PARTI SOCIALI - ISTITUZIONI FORMATIVE

ORIENTAMENTO PLACEMENT

IPUNTA DA CUI PARTIRE PER REALIZZARE LA YOUTH GUARANTEE IN ITALIA





La disoccupazione giovanile: dal rapporto ILO alla situazione del Paese Italia passando per l'area UE

di Nicola D'Erario, Isabella Oddo

It is not easy to be young in the labour market today ossia «non è semplice essere giovani nel mondo del lavoro oggi». Questo l'*incipit* dello studio pubblicato l'8 maggio 2013 dall'ILO (International Labour Organization) che fotografa con precisione e duro realismo lo stato di disoccupazione dei giovani a livello mondiale per l'anno 2013 e con proiezioni fino al 2018.

Non solo non è semplice oggi essere giovani nel mondo del lavoro ma non lo sarà neppure domani. Di fatti secondo il rapporto ILO *Global Employment Trends for Youth 2013* (in *ADAPT Bulletin*, Issue No. 9/2013), la disoccupazione giovanile globale crescerà negli anni in maniera esponenziale arrivando al 12,8% (circa) nel 2018. Si tratta di una percentuale traducibile in quasi 74 milioni di giovani senza lavoro. Sostanzialmente un'intera generazione che molto probabilmente non avrà mai un lavoro dignitoso.

Più precisamente, secondo l'ILO, per *lavoro dignitoso* si intende quel lavoro che riassume tutte le aspirazioni delle persone riguardo la propria vita lavorativa, aspirazioni ad accedere ad un lavoro, ad una giusta retribuzione, a godere dei propri diritti, a poter esprimersi, ad essere ascoltati, a beneficiare di una stabilità familiare e di uno sviluppo personale, a veder garantite giustizia ed uguaglianza di genere.

In un'ottica generale, l'ILO lavora per sviluppare la dimensione del *lavoro dignitoso* che reputa al centro della lotta alla povertà ed un importante strumento per raggiungere uno sviluppo equo, inclusivo e sostenibile.

Per tale motivo i dati che si evincono dal rapporto (costi economici e sociali della disoccupazione, disoccupazione di lunga durata, scoraggiamento e diffusione di lavori di bassa qualità) minano il potenziale di crescita delle economie mostrando uno scenario che predilige l'occupazione temporanea e bassa qualità del lavoro.

Dal rapporto, infatti, emerge che chi trova lavoro si mostra meno esigente per ciò che concerne i tempi, condizioni contrattuali e retribuzione. La crisi e la prolungata ricerca del lavoro, di fatto, portano un giovane ad essere meno selettivo sul tipo di impiego che è disposto ad accettare. Sempre più giovani accettano lavori part-time (si parla di *part timer sottoccupati*. Per un'analisi in tale senso si veda I. Oddo, *Il part-time "della solidarietà" (generazionale e intergenerazionale)*, in *Boll. speciale ADAPT*, 2013, n. 14) o si trovano "intrappolati" in lavori temporanei.

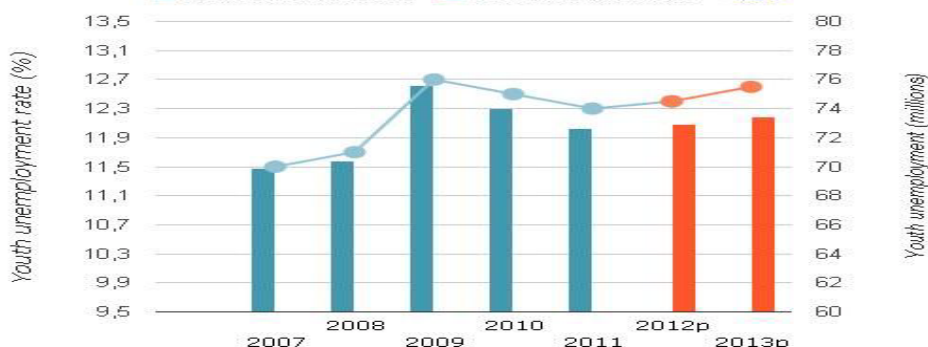
Si tratta di una tendenza già evidente negli anni passati fin dall'inizio della crisi. Infatti, da un lato, nel rapporto ILO del 2010 si parlava già di «*lost generation*», riferendosi ai 620 milioni di giovani di età compresa tra i 15 ed i 24 anni lontani dal mondo del lavoro e quindi con poche speranza di poter vivere dignitosamente. Dall'altro il rapporto ILO sulle tendenze globali dell'occupazione 2012 (ILO, *Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis, 2012*) affermava che nel mondo, la probabilità di rimanere senza un lavoro per un giovane è praticamente superiore per tre volte a quella degli adulti.

Tali dati, oggi, si attestano in leggero e progressivo aumento secondo l'ultimo rapporto sulle tendenze globali dell'occupazione giovanile di cui sopra (*Global Employment Trends for Youth 2013*). Di fatti il tasso globale di disoccupazione giovanile, stimato per il 2013 al 12,6%, è vicino al suo picco di crisi (12,8%). Si tratta di circa 73,4 milioni di giovani stimati ad essere disoccupati nel 2013 e di un aumento di 3,5 milioni tra il 2007 e il 2013.

La maggior parte di questi giovani risiede in zone economicamente sviluppate. Indubbiamente è più semplice trovare lavoro e programmare il proprio futuro per un giovane dell'Africa sub/sahariana (il cui tasso di disoccupazione è pari all'11,8%) o dell'Asia dell'est o del sud (rispettivamente con un tasso di disoccupazione giovanile del 9,5% e 9,3%) piuttosto che per un giovane dell'Europa Meridionale come Spagna

e Grecia dove più della metà dei giovani economicamente attivi è disoccupata.

Figura 1: Tassi percentuali e milioni di unità dei giovani disoccupati a livello mondiale.



Fonte: *Global Employment Trends for Youth 2013*, ILO.

Allo stesso tempo, un altro dato certamente non positivo che emerge dal nuovo rapporto riguarda la disoccupazione di lungo periodo, definita dall'ILO come "una tassa sui giovani di oggi", anch'essa incidente sui lavoratori dei Paesi ad economia sviluppata quali: Unione Europea, Medio Oriente e Nord Africa, i cui tassi continuano a crescere dal 2008. Da ciò la conseguenza, sottolineata nel rapporto, dell'aumento del *mismatch* tra posti di lavoro e competenze richieste. L'assenza prolungata dal mercato del lavoro determina un *deficit* e cioè la sistematica perdita di competenze per mancato aggiornamento di *skills*, rendendo nel lungo periodo più difficile il reinserimento. Così andando, si rischia di creare una divaricazione strutturale tra domanda ed offerta nel mondo del lavoro che potrà essere arginata solo elevando politiche sociali in materia di formazione e riqualificazione professionale.

Inoltre non bisogna dimenticare che a questi dati si aggiungo quelli dei molti giovani che hanno abbandonato completamente la ricerca di un lavoro, i c.d. Neet. Il rapporto segnala che se questi fossero conteggiati nelle statistiche sulla disoccupazione, nel 2012 il numero dei giovani disoccupati o scoraggiati nelle economie avanzate avrebbe raggiunto i 13 milioni, rispetto ai 10,7 milioni di giovani ufficialmente disoccupati.

Di dati da record rispetto agli anni passati si è parlato anche per la situazione dei giovani italiani.

A riguardo, secondo i dati diffusi il 31 maggio 2013 dall'Istat (*Occupati e disoccupati - aprile 2013* in *Boll. ADAPT*, 2013, n. 21) il tasso dei senza lavoro tra i 15-24enni "attivi" (cioè coloro in età da lavoro che cercano o

hanno lavoro) ha raggiunto il 41,9% nel primo trimestre del 2012 eguagliando, in base a confronti tendenziali, il massimo storico assoluto, ovvero il livello più alto dal primo trimestre del 1977. Geograficamente l'incremento dei giovani senza lavoro in età "attiva", anche se ripartito in maniera diversa su tutto il territorio nazionale (51,9% al sud, 42,8% al centro e 33,7% al nord) è sorretto prevalentemente dalle regioni centrali (+8%) e settentrionali (+6,4%) rispetto a quelle meridionali (+3,6%), nelle quali, al contrario, si registra un fenomeno diverso e ben più grave qual è l'inattività. Nonostante che in otto casi su dieci l'inattività sia attribuibile a percorsi di formazione professionale o di studio dei 15-24enni, al mezzogiorno comunque il tasso degli inattivi è del 46,9% con punte del 60,1% per il genere femminile, contro percentuali ben più ridotte al centro (32,8%) e al nord (29,4%). Segno evidente di come la ricerca del lavoro a lungo andare stanca e pertanto si preferisce prolungare il periodo formativo in attesa di una migliore occupazione o nella peggiore delle ipotesi di rinunciarvi del tutto come capita sempre più frequentemente a due donne su tre nel meridione. Sostanzialmente, secondo l'Istat, nella fascia dei lavoratori più giovani le persone in cerca di lavoro sono 695mila e rappresentano l'11,5% della popolazione in questo campione statistico (per un confronto con i dati relativi al 2012 si veda: F. Fazio *Disoccupazione: un aggiornamento amaro*, in *Boll. ADAPT*, 2013, n. 1).

Tabella 1: Tassi di disoccupazione 15-24 anni per sesso e ripartizione geografica

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni in punti percentuali su I trim. 2012		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	41,9	41,1	42,9	6,0	7,6	3,6
Nord	33,7	33,5	34,0	6,4	7,6	4,6
Centro	42,8	39,1	47,6	8,0	10,5	4,3
Mezzogiorno	51,9	51,2	52,8	3,6	5,1	1,0

Fonte: *Occupati e disoccupati - aprile 2013*, maggio 2013, ISTAT

Oltre i confini italiani non va tanto meglio. Infatti, i livelli record di disoccupazione giovanile si registrano anche in altri paesi dell'Europa. L'Eurostat (con il documento STAT/13/81 del 31 maggio 2013: *"April 2013, Euro area unemployment rate at 12.2% EU27 at 11.0%"*) segnala un trend negativo in tutta Europa. Ad aprile 2013 nell'Eurozona con il 24,4% (ma anche nell'Ue27, dove il tasso è arrivato al 23,5%) sono stati registrati nuovi record. Livelli così alti non erano mai stati toccati dal

1995, cioè da quando è stato avviato il monitoraggio Eurostat comparabile.

Nel complesso si tratta di 5.627.000 giovani (under 25) che risultano essere senza lavoro nell'Ue27, di cui 3.624.000 solo in Eurozona. Comparando i dati dello scorso aprile 2012 (22,6% in entrambe le zone) vediamo come la disoccupazione giovanile è aumentata di 100mila unità in zona Ue27 e di 188mila nella zona Euro (23,5% nella Ue27 e 24,4% nella zona Euro).

L'Italia, in questo confronto statistico che resta sempre un aggregato di dati comunitari e quindi non precisamente in linea con i più aggiornati dati Istat (di cui sopra), è al quarto posto dopo Grecia (62,5%), Spagna (56,4%) e Portogallo (42,5%) mentre Germania, Austria e Olanda sono i Paesi con meno ragazzi senza lavoro, con percentuali comprese tra il 7,5% e il 10,6%.

Alle statistiche di cui si è detto, diversi sono stati i commenti istituzionali e non, che in modo condiviso hanno parlato di dati "allarmanti", "agghiaccianti" e "tragici". Ma quali le strategie e le misure messe in atto per fronteggiare quella che è chiamata l'"emergenza giovani"?

Tre le strade che l'Ue segue per fronteggiare la situazione troviamo lo *Youth Guarantee*, programma secondo cui ai giovani fino ai 25 anni deve garantirsi un'offerta di lavoro, un corso di formazione, un tirocinio o un contratto di apprendistato, entro 4 mesi dal termine degli studi, o dall'ingresso nello stato di disoccupazione. Si tratta di una raccomandazione della Commissione Europea del 22 aprile 2013 con la quale si invitano gli stati membri ad attuare questa soluzione. Al riguardo per l'implementazione dell'iniziativa nell'eurozona l'ILO ha stimato un costo di 21 miliardi di euro. Si tratta di una spesa non eccessiva considerato che, secondo uno studio Eurofound (*NEETs - Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, 22 ottobre 2012), i costi dell'inattività e della disoccupazione giovanile, in termini di imposte non esigibili e sussidi di disoccupazione, raggiungerebbero i 153 miliardi di euro. A questi va aggiunta la previsione che disoccupazione e inattività possano aumentare i rischi di esclusione sociale, povertà e di futuri problemi di salute.

Dal punto di vista finanziario, l'attuazione del programma può anche essere sostenuta dal Fondo Sociale Europeo, giacché nel febbraio 2013 il Consiglio Europeo ha stanziato 6 miliardi di euro nell'ambito dell'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile. A questi fondi, a

partire dal 2014 - quando il documento di programmazione del budget 2014-2020 entrerà in vigore – potranno attingervi gli stati membri con un tasso di disoccupazione giovanile superiore al 25%.

Procacciare risorse attraverso programmi attivi del mercato del lavoro, che solitamente resta una pratica poco diffusa nel nostro Paese, è la soluzione suggerita proprio dall'ultimo rapporto ILO 2013 (cfr. ILO, *Rapporto sul mondo del lavoro 2013: Scenario Italia*, 2013) nel quale si disegna uno scenario dell'Italia ancor più difficile da quello immaginato dalla Cgil. Per l'ILO occorrerebbero 1,7 milioni di posti di lavoro per rientrare sui livelli occupazionali del periodo pre-crisi (anno 2007), diversamente secondo i calcoli della Cgil (consultabili su *La ripresa dell'anno dopo. Serve un Piano del lavoro per la crescita e l'occupazione*, in *Boll. Ordinario ADAPT*, 2013, n. 21) sarebbero sufficienti 1,5 milioni.

In definitiva, secondo l'organizzazione internazionale del lavoro, applicare in modo efficace il programma europeo dello *Youth Guarantee* mostrerebbe «un vero progresso per l'Italia».

Più in generale per risollevare il mercato del lavoro nel nostro Paese il documento dell'organizzazione mondiale invita a puntare maggiormente su investimenti e innovazione che su austerità e riduzione del costo unitario del lavoro, “*boccia*” la staffetta intergenerazionale (*i lavoratori giovani non devono prendere il posto di quelli più anziani*, sottolinea l'ILO) e suggerisce di trovare altre vie per rilanciare l'occupazione giovanile, come gli incentivi all'assunzione di giovani svantaggiati, borse di studio e più in generale un sistema di formazione che favorisca lo *skills matching*.

Si tratta di “necessità” già sottolineate da José Manuel Salazar-Xirinachs, direttore generale aggiunto per le politiche dell'ILO, che evidenzia l'esigenza di investire in politiche giovanili e di migliorare il collegamento tra le università e il mondo del lavoro. A rimarcare questa necessità è anche Gianni Rosas, coordinatore del Programma dell'ILO per l'occupazione giovanile, il quale evidenzia che non esiste una *one-size-fits all* alla soluzione, ma cinque macro aree globali (*macro-economic policies, employability, labour market policies, youth entrepreneurship and rights*) da dover adattare alle diverse realtà nazionali e locali.

L'ILO, in questa sua “*call for action*”, sottolinea l'urgenza di un intervento istituzionale con politiche macroeconomiche, incentivi fiscali per promuovere nuovi investimenti produttivi e programmi specifici in grado di garantire un lavoro dignitoso ai giovani e soprattutto un coordinamento

dei datori di lavoro, mondo dell'istruzione e giovani stessi che spesso vivono in universi paralleli senza opportuna e reciproca integrazione. Pertanto non possiamo che augurarci che le strategie future da intraprendere a livello nazionale vadano in questa direzione poiché quelle attuate recentemente (vedi Riforma Fornero) hanno peggiorato la situazione (secondo l'ILO: «la percentuale dei contratti a tempo determinato sull'insieme dei contratti precari è probabilmente aumentata a seguito della riforma Fornero»), o ancora, quelle appena proposte (vedi la staffetta intergenerazionale) sono state già “cassate” come non risolutive dell'emergenza giovani.

Una “garanzia per i giovani”? C’è già! Basta ricordarselo

di Umberto Buratti

Il dibattito italiano attorno allo *Youth Guarantee* appare affetto da due gravi patologie: la bulimia e l’amnesia. Pur essendo alquanto differenti l’una dall’altra queste due “malattie” si presentano insieme nelle diverse proposte che si rincorrono in maniera più o meno ufficiale in questi giorni sia a livello istituzionale, coinvolgendo esponenti del Governo e delle Parti sociali, sia a livello giornalistico.

Tra le due patologie, la bulimia sembra essere quella diagnosticabile anche agli occhi dei meno esperti. Nel tentativo di tradurre in atto la Raccomandazione del Consiglio dell’Unione europea approvata lo scorso 22 aprile, infatti, si preannunciano nuovi interventi normativi in materia di politiche del lavoro. Questi si andranno a sommare ai precedenti con l’effetto paradossale per cui, a meno di un anno dall’entrata in vigore della legge n. 92/2012 e con alcune sue parti rilevanti ancora da attuare, si procederà a emanare ulteriori provvedimenti correttivi o migliorativi, a seconda dei punti di vista. Il mercato del lavoro italiano, dunque, non ha ancora finito di “digerire” molte leggi del recente passato, non solo quella targata Fornero, che è costretto a “rigettarle” per far spazio ad una nuova “scorpacciata” di modifiche, integrazioni, limature, se non addirittura riforme.

Che l’Italia fosse un Paese bulimico, almeno a livello normativo è cosa nota da tempo. A sorprendere, invece, è la seconda patologia che continua a colpire il sistema italiano: l’amnesia. Per rendersi conto della gravità della malattia che intacca la memoria di molti basta riprendere gli

obiettivi che lo *Youth Guarantee* si prefigge di raggiungere: garantire agli under 25, entro quattro mesi dal termine degli studi o dalla perdita di un impiego, una buona offerta di lavoro, un corso di perfezionamento, un contratto di apprendistato o un tirocinio di qualità.

Un Paese meno distratto si accorgerebbe immediatamente che molte delle richieste pervenute dal Consiglio Europeo sono già possibili o a normativa vigente o semplicemente portando a compimento alcune delle riforme iniziate negli anni passati e che, un poco alla volta, sono state dimenticate lungo il tragitto.

Si prenda ad esempio la legittima richiesta di prendere in carico e far entrare nel mercato del lavoro un giovane al termine del proprio percorso di studi. È necessario, in questo caso, pensare ed escogitare soluzioni normative completamente nuove? La risposta sembrerebbe negativa. Sarebbe sufficiente, infatti, implementare quanto già previsto dal Legislatore con l'articolo 29 della legge n. 111/2011. Con questo provvedimento le scuole superiori di secondo grado, così come le università, sono state autorizzate *ope legis* a svolgere attività di *placement* (*Verso la deregulation del collocamento*, a cura di S. Spattini, *Boll. speciale ADAPT*, 2011, n. 40). La semplificazione delle procedure di autorizzazione per promuovere le attività di intermediazione è stata pensata proprio per favorire lo sviluppo di un mercato del lavoro trasparente, dinamico ed inclusivo soprattutto per i giovani. Con la *deregulation* del 2011 parte dello *Youth Guarantee* è quindi già oggi possibile. Un ragazzo che termina il proprio ciclo di studi, superiori o universitari, dovrebbe sin da ora trovare un ufficio *placement* all'interno del proprio istituto che lo metta in contatto con le aziende e pubblici on line, in modo gratuito, il suo cv. La vera domanda da porsi quindi è: quante istituzioni formative hanno approfittato in questi due anni della possibilità concessa loro di svolgere attività di intermediazione? Quante scuole superiori e università si sono aperte al mondo del lavoro e si sono interconnesse con il portale www.cliclavoro.gov.it, dando così vita a un dialogo virtuoso per i propri studenti? (si segnala che a sostegno del rilancio del *placement* all'interno delle scuole secondarie superiori Italia Lavoro ha istituito, all'interno del progetto FiXO, Scuola&Università, una linea di intervento specifica denominata Qualificazione dei servizi di orientamento e *placement* e promozione di misure e dispositivi di politica nel sistema scolastico. Obiettivo dell'azione è il coinvolgimento di 365

scuole e di circa 55.000 studenti, grazie a un finanziamento massimo per istituto pari a 30.000 euro)

Ancora più grave, poi, risulta essere l'amnesia che affligge il sistema italiano in materia di apprendistato. Dopo la riforma contenuta nel decreto legislativo n. 167/2011, gran parte del processo di implementazione lasciato alla responsabilità delle Regioni e delle Parti Sociali si è concentrato, di fatto, unicamente sulla seconda tipologia prevista dal Legislatore. A tal proposito, è significativo quanto riporta il XIII rapporto sull'apprendistato curato dall'ISFOL che si apre segnalando come: «tutti gli Accordi e i CCNL esaminati regolamentano la tipologia di apprendistato professionalizzante, mentre soltanto un terzo di essi si occupa anche dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e un numero ancora più limitato di Accordi e CCNL (poco meno di 1/5) fa riferimento all'apprendistato di alta formazione e di ricerca. Inoltre, la maggior parte degli Accordi e dei Contratti nazionali che considera l'apprendistato per la qualifica e per l'alta formazione demanda la disciplina di queste tipologie alla contrattazione di secondo livello o a successivi accordi tra le Parti sociali».(*cf.* ISFOL, *Monitoraggio sull'apprendistato. XIII Rapporto*, pag. 7, in www.fareapprendistato.it).

Dal 2011 ad oggi le Parti Sociali si sono scordate di portare a compimento una parte rilevante della riforma contenuta nel decreto legislativo n. 167/2011, lasciando che cadessero nel vuoto o fossero confinati negli spazi angusti di qualche sperimentazione quelle tipologie di apprendistato – il I e III livello – che permetterebbero una più efficace transizione dalla scuola al lavoro.

Tale amnesia è particolarmente sorprendente soprattutto se si pensa che ancora nell'accordo firmato da Confindustria, Cgil, Cisl, Uil dal titolo evocativo *Una formazione per la crescita economica e l'occupazione giovanile* il 13 febbraio scorso, l'esigenza di promuovere l'integrazione tra mondo dell'istruzione e mondo lavorativo mediante il rilancio dell'apprendistato viene espressa più volte.

A dire il vero, su questo fronte sono risultate maggiormente attive le Regioni le quali, in molti casi, hanno disciplinato quanto il Legislatore ha affidato alla loro competenza con il decreto legislativo n. 167/2011. Il limite, piuttosto, è la difformità che si riscontra tra un territorio regionale e l'altro, soprattutto nel caso dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale.

Tabella 1: ISFOL: regolamentazione formazione apprendistato primo livello

Formazione strutturata (ore annue)		
Regioni e Province Autonome	15-17 anni	18 – 25 anni
Piemonte	990 ore di formazione strutturata, di cui 320 ore di formazione esterna e 180 ore di formazione interna + 490 ore di formazione interna non strutturata.	790 ore di formazione strutturata, di cui 140 ore di formazione esterna e 260 ore di formazione interna + 390 ore di formazione non strutturata interna.
	Per il diploma professionale: 950 ore di formazione strutturata, di cui 250 ore di formazione interna e 230 ore di formazione esterna + 470 ore di formazione non strutturata interna.	
Lombardia	400 ore annue di formazione esterna o interna + 52 ore riservate ad azioni di supporto + ulteriori ore integrative per gli apprendisti privi del titolo di studio del primo ciclo di istruzione.	
Provincia Autonoma di Bolzano	400 ore annue di formazione formale.	400 ore annue di formazione formale.
	Nel caso di apprendistato per la qualifica, la formazione formale viene, di regola, realizzata dalle scuole professionali provinciali. Al quarto anno di apprendistato per il diploma professionale si prevedono ulteriori 400 ore articolate in: 160 ore di formazione formale presso le scuole professionali e 240 ore di formazione extrascolastica (corsi di formazione continua, e-learning, formazione on the job).	
Veneto	440 ore annue, di cui 120 ore di formazione interna e 320 ore di formazione esterna.	440 ore annue, di cui 320 ore di formazione interna e 120 ore di formazione esterna.
Friuli Venezia Giulia	500 ore, di cui 300 ore annue di formazione strutturata esterna + 200 ore di formazione strutturata in impresa.	400 ore, di cui 80 ore annue di formazione strutturata esterna + 320 ore di formazione strutturata in impresa.
Liguria	990 ore di formazione strutturata, di cui 54 ore di formazione esterna e 200 ore di formazione interna + 236 ore di formazione non strutturata interna.	990 ore di formazione struttura, di cui 524 ore di formazione esterna e 200 ore di formazione interna + 266 ore di formazione non strutturata interna.
	Per il diploma professionale: 990 ore di formazione strutturata, di cui 440 ore di formazione interna e 200 ore di formazione esterna + 236 ore di formazione non strutturata interna.	
Emilia Romagna	1.000 ore di formazione formale, di cui 650 ore di formazione esterna.	400 ore di formazione, di cui almeno 100 ore di formazione esterna + 100 ore di formazione esterna per percorsi di riallineamento agli standard delle competenze di base.
Toscana	990 ore, di cui 600 ore di formazione interna ed esterna + 390 ore di formazione interna.	
Abruzzo	700 ore .	400 ore.

Fonte: *Monitoraggio sull'apprendistato. XIII Rapporto*, ISFOL.

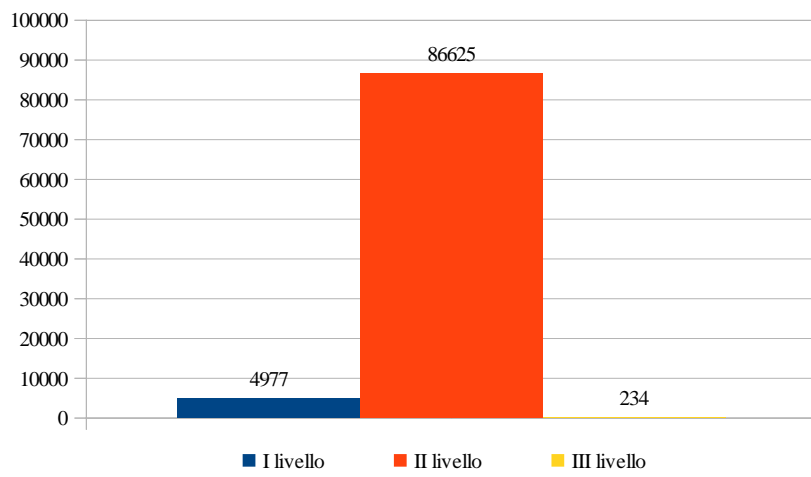


Tabella 2: Finanziamenti nazionali e regionali per percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca

Ente / Regione	Tipologia finanziamento	Riferimento normativo
Italia Lavoro progetto FlxO "Scuola&Università"	Risorse complessive stanziare: 1 milione 560 mila euro di cui: 6.000 euro per ogni apprendista di alta formazione e ricerca assunto a tempo pieno; 4.000 euro per ogni apprendista di alta formazione e ricerca assunto a tempo parziale.	
Regione Emilia Romagna	<ul style="list-style-type: none"> • Conseguimento laurea: 5.000 euro annui; • Conseguimento master (I e II livello): 6.000 euro annui; • Conseguimento dottorato: 2.500 euro/7.500 euro; (massimo) in 3 anni. 	D.G.R. N 775, 11 giugno 2012 Delibera n. 38, 29 marzo 2011 Protocollo d'intesa, 5 luglio 2011
Regione Lombardia	Risorse complessive stanziare 4 milioni di euro di cui: <ul style="list-style-type: none"> • 2 milioni di euro per le lauree; • 1.5 milioni di euro per master; • 500 mila euro per dottorati di ricerca. 	D.G.R. n. 2053, 28 luglio 2011 Legge regionale n. 19/2007
Regione Molise	Risorse complessive stanziare 103.200,00 euro per il 2012.	D.G.R. n. 537, 8 agosto 2012
Regione Piemonte	Risorse complessive stanziare 9 milioni di euro.	D.G.R. n. 65-3575, 19 marzo 2012
Regione Puglia	Risorse complessive stanziare 3 milioni di euro.	L.R. n. 31, 22 ottobre 2012
Regione Sicilia	Risorse complessive stanziare: 1 milione di euro. <ul style="list-style-type: none"> • Voucher per master universitario pari a 17 euro all'ora di formazione universitaria effettivamente fruita. Limite massimo 6.800 euro. 	Accordo Alta Formazione, 15 giugno 2012 D.D.G. 5166, 22 novembre 2012

Regione Veneto	Risorse complessive stanziare 421.387,46 euro. <ul style="list-style-type: none"> • 6.000 euro annui per ogni apprendista, richiedibili dall'azienda: sia per formazione interna che formazione esterna. 	D.G.R. n. 1685, 7 agosto 2012
-----------------------	--	-------------------------------

(Tabella a cura di E. Morselli, ADAPT Junior Fellow)

Un famoso principio coniato nel Medioevo insegnava a: «non moltiplicare gli enti più del necessario». Questa forse potrebbe essere la cura contro la bulimia e l'amnesia che caratterizzano il dibattito italiano. In altre parole, prima di lanciarsi in nuove sperimentazioni legislative, sarebbe saggio compiere una ricognizione su quanto è già oggi pronto e disponibile a livello normativo e portarlo a compimento. La prima "garanzia per i giovani", infatti, non sta nell'elaborare continue riforme, ma nel realizzare fino in fondo quelle appena condivise e approvate. Si scoprirebbe, così, che forse il vero nodo da sciogliere per la via italiana allo *Youth Guarantee* è il coordinamento tra servizi (pubblici) per l'impiego e agenzie (private) per il lavoro. Per molti degli altri aspetti indicati dalla raccomandazione europea, invece, l'Italia è già in possesso di gran parte degli strumenti giuridici necessari per soddisfare le indicazioni che giungono dalla UE.

Quel che manca è la volontà di mettere in pratica quanto più volte pattuito e normato. Anche le tante agognate risorse, infatti, sono, in molti casi, già sul tavolo.

Parte VII
**SCUOLA, UNIVERSITÀ,
APPRENDISTATO E TIROCINI**

Alternanza scuola lavoro: un errore di mira

di Emmanuele Massagli

1. Il nodo del raccordo tra sistema educativo e formativo e mercato del lavoro nella promozione della occupazione giovanile

Nella bozza di decreto entrato nel Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2013 un corposo articolo, poi stralciato in sede di approvazione definitiva, era dedicato alle «Disposizioni in materia di istruzione, formazione e Enti di ricerca». Indipendentemente dal contenuto, era una prima, buona, notizia: si trasmetteva, anche “fisicamente”, il messaggio che non è possibile costruire «interventi urgenti per la promozione dell’occupazione, in particolare giovanile» senza coinvolgere anche l’istruzione e formazione scolastica, professionale e universitaria. Certo, non si trattava di un capitolo centrale del decreto, ma il simbolismo positivo c’era.

Una seconda notizia positiva era contenuta al comma 1 dell’articolo 4 dello schema di decreto, quello dedicato esplicitamente all’istruzione e formazione: pur in un momento di siccità del bilancio statale, il Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca aveva trovato 5 milioni per l’ampliamento del Fondo per l’istruzione e formazione tecnica superiore, deputato a finanziare la positiva esperienza, ancora neonata, degli istituti tecnici superiori. Non si trattava di risorse aggiuntive, bensì di uno spostamento di fondi tra voci di bilancio dello stesso MIUR; tuttavia la scelta appariva corretta per la volontà di valorizzare il canale non universitario di formazione terziaria tanto diffuso in Europa quanto inconsistente in Italia.

Neutrali in termini di miglioramento dell'istruzione e formazione erano i commi 4 e 6 dell'articolo 4. Il primo destinava parte dei fondi stanziati per la valorizzazione e lo sviluppo professionale dei docenti all'assunzione di personale con compiti ispettivi di monitoraggio nelle scuole. Il secondo permetteva agli enti pubblici di ricerca di derogare alle norme sul reclutamento contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 per assumere nuovo personale, se previsto dal piano triennale di attività e dal piano di fabbisogno del personale e della consistenza dell'organico. Si trattava di commi ininfluenti sulla qualità della formazione, ma determinanti comunque maggiore e diversa spesa pubblica, della quale francamente non si coglieva il bisogno. In particolar modo per quanto concerneva il comma 4, che ampliava, seppure in misura minima, l'organico di una delle più popolose amministrazioni pubbliche occidentali, ovvero lo stesso Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

2. Le nuove disposizioni in materia di istruzione e formazione

La nota stonata dell'articolo 4 dello schema di decreto presentato in Consiglio dei Ministri era invece contenuta nel comma 3. Una decina di righe piuttosto complesse che meritano di essere spiegate, poiché sono le uniche ad essere state incluse, con modifiche, nell'articolo 6 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 recante «Disposizioni in materia di istruzione e formazione».

Stando al titolo dell'articolo il simbolismo della formazione in un decreto sul lavoro parrebbe preservato. Se non fosse che si tratta di un modesto comma singolo, scritto in burocratese, pensato per salvare una situazione ipotetica che nelle realtà non ha nessuna applicazione.

La norma, «al fine di favorire organici raccordi tra i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale e quelli degli istituti professionali statali», permette a questi secondi di utilizzare nel primo biennio e nel primo anno del secondo biennio spazi di flessibilità entro il 25% dell'orario annuale delle lezioni per lo svolgimento dei percorsi di istruzione e formazione professionale in regime di «sussidiarietà integrativa». Per farlo gli istituti possono derogare a quanto previsto nell'articolo 5, comma 3, lettera c) del D.P.R. 15 marzo 2010 n. 87, che limita tale facoltà al solo primo biennio (al secondo biennio è dedicata la

lettera b) dello stesso comma), secondo quanto concordato nelle «Linee Guida di cui all'articolo 13, comma 1-quinquies del decreto legge 31 gennaio 2007, n. 7, convertito dalla legge 2 aprile 2007, n. 40» approvate in Conferenza Unificata il 16 dicembre 2010 (punto 2.2).

Uscendo dai tecnicismi: si rende più semplice la possibilità di «offerta sussidiaria integrativa» come definita dalle Linee Guida del 2010. Con tale termine si identifica l'opportunità per gli studenti iscritti ai percorsi quinquennali degli Istituti Professionali di conseguire, al termine del terzo anno, anche i titoli di qualifica professionale, in relazione all'indirizzo di studio frequentato, validi per l'assolvimento del diritto dovere all'istruzione e alla formazione. Perché questo sia possibile gli Istituti Professionali predispongono un'offerta sussidiaria integrativa utilizzando le proprie quote di autonomia e di flessibilità. Prima di questa novità le ore utilizzabili erano disponibili solo nel primo biennio, mentre il 35% di flessibilità nel secondo biennio e il 40% nell'ultimo anno era destinato ad altro fine («corrispondere alle esigenze del territorio e ai fabbisogni formativi espressi dal mondo del lavoro e delle professioni»). La prassi ha evidenziato l'assoluta esiguità della previsione oraria, che ha di fatto impossibilitato l'esercizio dell'opzione: con la sola flessibilità del primo biennio non era e non è possibile conseguire la qualifica professionale. Il fine della norma in commento è proprio questo: rendere effettiva questa possibilità offerta dalla legge ampliando le ore di flessibilità utilizzabili.

Si tratta di un intento nobile, che vuole facilitare, per i giovani iscritti agli istituti professionali, la preziosa occasione di conseguire ben due titoli di studio al termine del percorso quinquennale: sia la qualifica professionale triennale regionale che il diploma quinquennale di Stato. Non solo: così facendo si permette al giovane che abbandonasse la scuola nel quarto o quinto anno di possedere comunque un titolo di studio secondario superiore e una specializzazione professionale.

La norma, però, nasconde anche una potenziale deriva statalista che sarà da verificare nei prossimi atti del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. L'articolo 6, infatti, mira a rendere più competitiva l'offerta formativa degli istituti professionali di Stato. Intento virtuoso, come si è scritto, oltre che legittimo. Eppure si dimentica sempre che in Italia il vero canale di formazione professionale è quello regionale, non scolastico e non statale, attivato a seguito della Riforma del 2003 e da essa parificato agli altri ordini scolastici. Nonostante molte Regioni, per motivi ideologici o per ozio legislativo, non abbiano ancora normato

quello che dovrebbe essere un diritto di opzione dei giovani italiani nella scelta del percorso secondario superiore, i numeri (si tratta di dati ISFOL) confermano il rilevante, seppur silenzioso e (volutamente?) taciuto, successo della Istruzione e Formazione Professionale regionale. Attualmente sono 241.000 gli iscritti, a fronte dei 23.500 contanti nel 2003/2004, primo anno di sperimentazione; sono 120.000 gli iscritti al primo anno, a testimonianza della reputazione positiva conquistata tra i giovani; il 50% degli iscritti è "recuperato" da altri percorsi (fuori metafora: è uno "scarto scolastico", c.d. *drop out*); l'80% degli studenti riesce a qualificarsi al termine del percorso triennale, nonostante si tratti certamente della popolazione studentesca più difficile per livello di preparazione, capacità di concentrazione e studio, difficoltà sociali; il 16,5% degli iscritti è straniero; tra il 50% e il 60% dei diplomati ha un lavoro entro 6 mesi dal titolo. Questo nonostante la preoccupante crisi di fondi che attanaglia il settore da quando il MIUR ha smesso di finanziare i percorsi sperimentali. Sostanzialmente le risorse che lo Stato dedica a questo canale formativo sono le stesse di quando il numero degli studenti era meno della metà (giustificando, anche per questo, l'immobilismo delle Regioni più "povere", costrette a convogliare la domanda di istruzione e formazione professionale sull'offerta professionale statale, dove i docenti e le strutture sono a carico del bilancio statale e non di quello regionale).

Per quanto la problematica economica sia certamente una delle più rilevanti, la disciplina della leFP mostra alcuni segnali di obsolescenza da correggere con interventi normativi a costo zero che continuano a non essere attuati e che anche in questo "pacchetto" non sono stati considerati, a differenza del secondario incremento di flessibilità previsto per gli istituti professionali. Perché, come disciplinato in materia di apprendistato, non si è chiesto alle Regioni di pervenire a Linee Guida che obbligassero ogni amministrazione ad offrire ai propri cittadini dei veri percorsi triennali professionali? O, alternativamente, non si è vietato il ricorso alla «offerta sussidiaria complementare» che permette agli studenti di conseguire i titoli di qualifica e diploma professionale presso gli Istituti Professionali, perdendo quindi la caratterizzazione pratico/operativa del percorso? Perché non si è approfittato di un decreto finalizzato al lavoro per permettere l'alternanza scuola lavoro, la via italiana all'apprendistato tedesco, durante tutto il percorso secondario superiore, a partire dai 14 anni e non dai 15?

3. Un'occasione persa

Sono diverse le operazioni “a costo zero” idonee a mandare un segnale di voluta descolasticizzazione della formazione secondaria, ma non sono state avanzate e ci si è limitati a un intervento di *lifting* normativo interessante solo per qualche decina di iscritti agli Istituti Professionali di Stato. Resta da capire se questa sia stata una vera e propria scelta o la conseguenza dell'impossibilità politica di approvazione di altre norme. La storia legislativa di questo Governo mostrerà il reale interesse dell'esecutivo a imboccare la strada indicata incessantemente dalle istituzioni europee ed internazionali: la riscoperta dell'integrazione tra formazione e lavoro.

Nella attesa, si registra che l'Esecutivo pare non avere ancora le idee chiare, nonostante quello dell'alternanza sia ormai diventato un *refrain* bipartisan, tanto acclamato quanto inattuato. Per chi davvero ha creduto che il decreto legge n. 76/2013 potesse essere veicolo di quelle semplificazioni normative di cui ha assoluto bisogno la formazione professionale oltre al “danno” non resta che registrare la “beffa”: non si parla di alternanza laddove ce ne era (e ce ne è) assoluto bisogno, nell'articolo 6, che tratta di istruzione e formazione, ma la si “inventa” laddove non si era mai posto il problema, ovvero nell'articolo 2, che tratta della «alternanza studio lavoro» università (si veda contributo che segue).

Un grave errore di mira.

Università: lo strano caso dell'alternanza studio lavoro

di Emmanuele Massagli

1. L'inedita alternanza studio lavoro in università

L'articolo 2 del decreto legge 76/2013 è dedicato agli «Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile». Tra questi, nei commi 10-14 si incoraggiano le attività di tirocinio curriculare degli studenti universitari «al fine di promuovere l'alternanza tra studio e lavoro». In sintesi (*il dettaglio è ricostruibile nelle tabelle che seguono*), si assegnano 10,6 milioni alle università statali perché siano pagati, agli studenti accademicamente meritevoli, i tirocini curricolari nella misura massima di 200 euro a carico dell'università e altrettanti della azienda ospitante.

La misura è controversa per almeno tre ragioni.

1.1. La definizione di "alternanza"

La prima è solo apparentemente semantica. L'espressione "alternanza scuola-lavoro" è vivacemente discussa tra gli operatori e gli studiosi della formazione primaria e secondaria per l'inevitabile significato divisorio che il termine "alternanza" esprime (alternativamente prima la scuola, poi il lavoro...). Per evitare questo equivoco va affermandosi, sempre in quell'ambito disciplinare, la più riuscita definizione di "integrazione scuola lavoro", che bene comunica il necessario e inscindibile legame

che devono avere teoria e pratica, pensiero ed azione. Le espressioni "scuola" e "lavoro" identificano due luoghi e due metodi fisici che in Italia sono effettivamente separati.

Ben diversa è l'affermazione di principio di una alternatività (quindi non coincidenza) tra "studio" e "lavoro": se si studia, quindi, non si lavora e non si può studiare praticando attività lavorative. Lo studio, di conseguenza, è quello che si svolge nel protetto ambiente formativo, mentre il lavoro è ciò che si alterna fuori da esso. Può apparire un vezzo linguistico, ma nasconde una concezione pedagogica che ha segnato non poco (in negativo) l'evoluzione del nostro sistema scolastico.

Ebbene, l'espressione utilizzata più o meno consciamente nel comma 10 sconta, da una parte, tutti i difetti concettuali che sono stati richiamati; dall'altra comunica una preoccupante improvvisazione terminologica dei tecnici che l'hanno scritta. In effetti mai si era associata la "alternanza" al mondo universitario. Per questo l'apparato definitorio del termine risulta inadeguato a spiegare la fattispecie regolata dalla norma. Per i pedagogisti il tirocinio è uno degli strumenti dell'alternanza, insieme allo *stage*, al laboratorio e al lavoro vero e proprio. Come è facile comprendere, il «tirocinio curriculare» di cui parla il decreto legge n. 76 è altra cosa rispetto al «tirocinio» definito, da ultimo, dalla Direttiva del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca n. 4 del 16 gennaio 2012 in materia di «Linee Guida per il secondo biennio e quinto anno per i percorsi degli Istituti Tecnici». Si tratta di una scelta terminologica che certamente creerà confusione nell'interpretazione degli operatori del diritto (si veda *infra* Francesca Fazio, Michele Tiraboschi, Tirocini, un intervento contraddittorio).

1.2. Il rimborso spese obbligatorio

Connessa a questa osservazione è la seconda ragione di controversia. Se il tirocinio è il momento del lavoro, non c'è da stupirsi che debba essere pagato (più che "rimborsato", sebbene la norma costringa questa espressione), in forza del più ovvio dei sinallagmi giuslavoristici: lavoro in cambio di salario. Ci si dimentica però che si stanno regolando dei tirocini «curricolari», ovvero ricompresi nel piano formativo dello studente universitario e a questo disciplinarmente connessi. (troppo poco) Spesso anche obbligatori. Ebbene, ma se lo studente, al pari degli esami e

con lo stesso peso di crediti formativi, deve svolgere questo “compito” per potersi laureare, perché deve essere pagato dallo Stato? Delle due l’una: o l’esperienza di tirocinio curriculare è formativa tanto quanto lo studio di una disciplina tradizionale (che certamente non viene pagato) o è un’esperienza di lavoro anticipata, finalizzata a sottoporre all’attenzione delle aziende gli studenti (il decreto specifica: i migliori) in vista di una futura selezione. Solo allora è ragionevole il pagamento, seppure ridotto. L’articolo 2 sceglie la seconda opzione, separando nettamente lo “studio”, gli esami universitari, dal “lavoro”, i tirocini aziendali. Un ulteriore passo indietro rispetto alla definizione di tirocinio formativo e di orientamento che ha accompagnato il diritto del lavoro a partire dal “pacchetto Treu” del 1997, nella quale si reputava essere la stessa formazione e lo stesso orientamento il corrispettivo riconosciuto al giovane per la propria attività collaborativa nel contesto aziendale.

1.3. L’incentivo economico come leva per la diffusione del tirocinio

La terza ragione è di metodo. È certamente necessario incoraggiare nel nostro Paese, durante ogni grado della formazione e maggiormente in quello terziario, il rapporto tra impresa, scuole, centri di formazione professionale e università. Perché questa alchimia si crei non basta organizzare frequenti, ma episodici, *career day*. Occorre, da una parte, ristrutturare l’offerta formativa, anche coinvolgendo responsabilmente le imprese, perché sia coerente con il fabbisogno formativo del territorio; dall’altra convincere le aziende stesse che l’investimento in formazione dei giovani è conveniente per la qualità dell’attività oltre che socialmente responsabile. L’articolo 2 sceglie però di intervenire solo sull’aspetto motivazionale e reddituale del giovane, senza intervenire sull’ordinamento universitario né sulla motivazione dell’imprenditore (anzi, l’obbligo di pagamento può avere, in questo senso, un effetto contrario). Conseguentemente viene da chiedersi: ma in Italia vengono attivati pochi tirocini universitari a causa del disinteresse degli studenti o per colpa di un’offerta numerica sensibilmente inferiore alla domanda e incapace di costruire percorsi coerenti con il piano di studi del richiedente? La risposta a questa domanda indica il grado di efficacia che avrà la norma nella promozione «dell’alternanza tra studio e lavoro» universitario.

2. Incoraggiare l'alternanza università lavoro

Con le provocazioni contenute nei paragrafi precedenti non si vuole affermare che il lavoro dei giovani non debba essere pagato, né che il tirocinio debba diventare una "terra di nessuno" che avvantaggia solo chi vuole opportunisticamente sfruttare il bisogno di orientamento ed esperienza dei giovani in ingresso nel mercato del lavoro.

La norma contenuta nell'articolo 2 interessa gli studenti universitari ancora coinvolti nel proprio percorso di formazione. Formazione che nel nostro Paese, come è noto, è particolarmente autoreferenziale e indifferente alle esigenze del mondo produttivo. Ebbene, in questo contesto una vera alternanza università lavoro (e non studio e lavoro!) avrebbe una funzione formativa prima ancora che orientativa e professionale. Per questo va certamente incoraggiata, anche prevedendo tirocini curriculari obbligatori in tutti i corsi di laurea triennali e specialistici. Per quanto in continua crescita, è ancora troppo basso il numero degli studenti che si laurea potendo vantare nel piano studi almeno un tirocinio. Certamente prevedere una possibilità di questo genere per tutti gli studenti universitari italiani è impegno gravoso, tanto in termini economici, quanto organizzativi. Deve essere però quella la meta e se ci sono delle risorse disponibili meglio orientarle a quello scopo, prima che al pagamento di un'esperienza di studio (altro che alternanza!) che è già un arricchimento per il *curriculum* del ragazzo. Con la norma contenuta negli ultimi commi dell'articolo 2 si incoraggia l'attivazione, calcolatrice alla mano, di 53.000 tirocini curriculari, a fronte di 1.751.192 iscritti totali (secondo le statistiche del MIUR). L'effetto "goccia nel mare" è evidente ed è difficile non chiedersi se quei 10,6 milioni non potessero essere sfruttati diversamente, *in primis* per ristrutturare l'offerta formativa degli Atenei, vero ostacolo alla maggiore integrazione tra università e lavoro.

**Articolo 2, commi 10-14, Interventi straordinari
per favorire l'occupazione, in particolare giovanile**

**Disposizioni in materia di istruzione,
formazione e università**

di Alfonso Balsamo, Gaia Gioli, Francesco Magni

SCHEDE RIEPILOGATIVE

**Articolo 2, commi 10-14
Interventi straordinari per favorire l'occupazione,
in particolare giovanile**

- Al fine di promuovere l'alternanza tra studio e lavoro, sono destinati rispettivamente **3 milioni e 7,6 milioni di euro** per gli anni **2013 e 2014** per sostenere le attività di **tirocinio curricolare**. Il finanziamento va a beneficio degli studenti universitari regolarmente iscritti all'anno accademico 2013-2014. I tirocini curriculari non rientrano nell'ambito di applicazione delle Linee Guida dello scorso 24 gennaio, poiché sono svolti presso le università, ovvero all'interno di un percorso formale di istruzione e inseriti nel curriculum degli studi universitari.
- Destinatario di tali risorse saranno le **università** statali che attiveranno **tirocini della durata minima di 3 mesi** con enti pubblici

o privati. I criteri e le modalità per la ripartizione delle suddette risorse saranno fissati da un decreto ministeriale che sarà adottato dal MIUR entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto n. 76/2013, sentito il parere della CRUI.




- Una volta ricevute le risorse, le università provvederanno ad assegnarle agli **studenti più meritevoli** che si saranno distinti per la regolarità degli studi e la votazione media degli esami. Saranno realizzate a tal fine apposite **graduatorie** che considereranno altresì la condizione economica degli studenti (Isee) e la conclusione degli esami del corso di laurea. Le risorse saranno versate, fino all'esaurimento delle stesse, nella misura massima di 200 euro mensili a studente. La norma prevede che tale finanziamento sia considerato un **cofinanziamento, nella misura del 50%**, dell'indennità che il soggetto ospitante (ente pubblico o azienda privata) è **obbligato** a versare al tirocinante. Quest'ultimo quindi potrà dunque ricevere un'indennità massima di **400 euro totali**.

- Gli studenti della quarta classe delle scuole secondarie di secondo grado, con priorità per quelli degli istituti tecnici e degli istituti professionali, potranno partecipare **in orario extracurricolare a tirocini formativi** presso imprese o enti pubblici, a fronte dei quali saranno loro riconosciuti **crediti formativi** in base all'impegno profuso e al merito. Entro 60 giorni dalla entrata in vigore del presente decreto sarà pubblicato un decreto interministeriale con l'obiettivo di fissare i criteri e le modalità per definire i piani di intervento triennali per la realizzazione di tali tirocini formativi. Si tratta di una misura a costo zero per la finanza pubblica.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 2, commi 10-14
Interventi straordinari per favorire l'occupazione,
in particolare giovanile

contenuto	potenzialità/criticità	valutazio
-----------	------------------------	-----------

		ne
Incentivo finanziario di 10,6 milioni per tirocini curriculari svolti da studenti universitari nel'a.a. 2013/2014.	<p>Potenzialità: Promozione dell'alternanza scuola-lavoro per favorire l'occupazione giovanile attraverso il tirocinio curriculare (istituto che non rientra nell'ambito di applicazione delle Linee Guida sui Tirocini del 24 gennaio 2013).</p> <p>Criticità: Finanziamento è rivolto a tutti gli iscritti ai corsi di laurea per l'anno 2013/2014, ma non è specificato qual è l'anno di studi di riferimento. Possibile rischio dispersione: le risorse andrebbero meglio indirizzate sull'ultimo anno di ogni singolo corso (triennale o magistrale) che è il più vicino all'ingresso nel mondo del lavoro. Precisa indicazione delle risorse disponibili (10,6 milioni suddivise in due tranches di 3 e 7,6 milioni per gli anni 2013 e 2014). Non sono previsti finanziamenti per i successivi anni di efficacia delle misure introdotte dal decreto (2015 e 2016).</p>	 
Definizione di criteri premiali di attribuzione, da parte delle università, del	<p>Potenzialità: La premialità è definita su criteri reddito-merito-equità che, oltre alla condizione economica,</p>	

Articolo 6

Disposizioni in materia di istruzione e formazione

Si permette l'utilizzo da parte degli istituti professionali statali, nel primo biennio e nel primo anno del secondo biennio, di **"spazi di flessibilità"** (da intendere come "possibilità di articolare in opzioni le aree di indirizzo", cfr. art. 5 comma 3 lett. *b*) del D.P.R. 15 marzo 2010, n. 87) **entro la misura del 25% dell'orario annuale delle lezioni**, per svolgere percorsi di istruzione e formazione professionale **in regime di sussidiarietà integrativa**, al fine di favorire un più efficace raccordo e coinvolgimento tra i percorsi di istruzione e formazione professionale (leFP) e quelli degli istituti professionali.

Tale previsione estende quindi l'utilizzo degli spazi di flessibilità entro il 25% anche per il primo anno del secondo biennio degli istituti professionali, rendendo applicabile questa modifica fin dal prossimo a.s. 2013/2014. Diversamente quindi dal passato, quando tali spazi erano fruibili solo per il primo biennio.

Gli studenti iscritti ai percorsi quinquennali degli Istituti Professionali potranno così conseguire, al termine del terzo anno, anche i titoli di Qualifica professionale, in relazione all'indirizzo di studio frequentato, validi per l'assolvimento del diritto dovere all'istruzione e alla formazione.

Tale modifica dovrebbe permettere di costruire percorsi presso gli istituti professionali statali pienamente compatibili, nei primi tre anni, con quelli del sistema degli leFP.

L'utilizzazione di questi spazi di flessibilità, infine, dovrà avvenire nei limiti degli assetti ordinamentali (cfr. D.P.R. 15 marzo 2010, n. 87, articolo 8, comma 6) e delle consistenze di organico previsti.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 6

Disposizioni in materia di istruzione e formazione

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione

Apprendistato, un rilancio di facciata

di Michele Tiraboschi

Anche nel decreto in commento, come è prassi nella legislazione italiana sul lavoro, non mancano misure finalizzate al rilancio dell'apprendistato da tutti ormai inteso, almeno a parole, come il canale preferenziale (art. 1, decreto legislativo n. 167/2011) ovvero la modalità prevalente (art. 1, comma 1, lett. b), legge n. 92/2012) di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Invero, per comprendere la reale portata delle disposizioni di dettaglio in materia di apprendistato contemplate nel decreto legge n. 76/2013, pare preliminarmente utile analizzare quello che nel decreto non si trova.

Il provvedimento, infatti, si occupa unicamente di apprendistato professionalizzante o di mestiere (art. 4, decreto legislativo n. 167/2011). Nonostante la ripetuta enfasi sul modello tedesco, e persino una formale intesa di cooperazione tra Ministero del lavoro italiano e Ministero del lavoro tedesco ([*Italia-Germania: lavorare insieme per l'occupazione dei giovani*](#), in www.fareapprendistato.it), nessun riferimento è contenuto all'apprendistato scolastico, incentrato su una robusta alternanza e integrazione tra scuola e lavoro, e tanto meno all'apprendistato di alta formazione per percorsi di scuola secondaria superiore e per l'alta formazione universitaria (rispettivamente artt. 3 e 5 decreto legislativo n. 167/2011). Eppure, come puntualmente documentato nei preziosi rapporti ISFOL di monitoraggio dell'apprendistato (vedili in www.fareapprendistato.it), sono queste le due tipologie che ancora non

decollano. E ciò nonostante siano presenti nel nostro ordinamento dal 2003, anno di approvazione della legge Biagi, e rappresentino, a livello comparato, l'idealtipo a cui dovrebbe protendere l'evoluzione dell'istituto (cfr. P. Ryan, [Apprendistato: tra teoria e pratica, scuola e luogo di lavoro](#), in DRI, 2011, n. 4, 913 e ss, e G. Bertagna, *Impianto e significato*, in M. Tiraboschi (a cura di), [Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini](#), Giuffrè, Milano, 2011, pp. 305-321; M. Tiraboschi, *Impianto e quadro regolatorio*, ivi, pp. 367-375).

Il provvedimento non contempla poi alcuna forma di raccordo in merito al campo di applicazione degli incentivi per l'assunzione di giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni di cui all'articolo 1 del decreto legge n. 76/2013, di modo che non è affatto chiaro, stante la sovrapposizione della platea di soggetti destinatari, se i nuovi incentivi saranno operativi, alle condizioni contemplate dal decreto, anche per le assunzioni in apprendistato in alternativa a quelli oggi esistenti. E' noto infatti che, a seguito della approvazione del decreto legislativo n. 167/2001, l'apprendistato è stato formalmente qualificato dal Legislatore come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In attesa dei necessari pronunciamenti dell'INPS, ex articolo 1, comma 9, del decreto in commento, può in effetti sorgere più di un dubbio sulla effettiva applicabilità dei nuovi incentivi anche all'apprendistato sia in ragione del criterio di specialità (gli apprendisti godono di uno specifico sistema di incentivazione calibrato sulla dimensione aziendale e su quella temporale) sia in funzione del fatto che l'articolo 1, comma 1, del decreto parla di forme di occupazione stabile, là dove è noto che, al termine del periodo di formazione, il contratto di apprendistato è liberamente recedibile da entrambe le parti negoziali. Per non parlare poi della difficile armonizzazione del quadro degli incentivi, nella eventualità che fossero applicabili anche all'apprendistato, in ragione della diversa intensità e durata delle tipologie di incentivo che accompagnano l'apprendistato rispetto a quelle ora disegnate dal Legislatore.

Il ragionamento non è capzioso, solo se si consideri la circostanza che la eventuale non applicabilità della misura all'apprendistato potrebbe indurre più di un imprenditore a orientarsi verso formule contrattuali alternative: o quelle stabili sussidiate ex articolo 1 del decreto legge in commento ovvero verso il nuovo contratto a termine di tipo soggettivo,

così come ampliato nella sua durata dal decreto legge o anche l'ampia gamma di tirocini formativi riformati dalla legge Fornero e ora generosamente sussidiati, sempre dal decreto in commento, nell'ambito del piano straordinario per il Mezzogiorno.

Tutte queste considerazioni non depongono certamente a favore di un percorso di rilancio effettivo del contratto di apprendistato che, al di là dell'enfasi sui giovani e delle immancabili dichiarazioni di principio, non decolla più per l'incapacità di costruire un vero e proprio sistema dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro che per reali lacune normative. Di modo che anche il mancato raccordo con le iniziative relative all'avvio in Italia del piano di garanzia per i giovani rappresenta un limite oggettivo di un provvedimento che, nel complesso, sembra costruito per comparti stagni privo come è di una visione unitaria e organica delle misure volte all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Collocate in questa prospettiva di analisi, ben poca cosa appaiono le misure espressamente contemplate nel decreto in materia di apprendistato professionalizzante o di mestiere e ciò non solo perché l'attenzione del Legislatore è, ancora una volta, limitata all'apprendistato "all'italiana", che è cosa alquanto diversa dall'apprendistato europeo inteso come vero e proprio segmento strategico del sistema educativo di istruzione e formazione professionale secondo il noto sistema duale di formazione tedesco. Sulla lettura del provvedimento incidono invero due ulteriori considerazioni critiche che inducono a una valutazione fortemente critica di questa sezione del decreto legge n. 76/2013. Per prima cosa, infatti, le misure contemplate nel provvedimento, sono espressamente definite di "carattere e temporaneo" e sono in ogni caso applicabili non oltre il 31 dicembre 2015". In secondo luogo il provvedimento interviene, con una tecnica di normazione maldestra, su competenze regionali imponendo un risultato obbligato anche nel caso non si realizzi la necessaria intesa in conferenza unificata Stato, Regioni, Province autonome con ciò mettendo fortemente in crisi il principio cardine di leale collaborazione sin qui adoperato dalla Corte Costituzionale per dirimere l'imponente contenzioso in materia.

Sotto il primo profilo è facile notare come l'apprendistato sia da tempo alla ricerca di una soluzione definitiva e di sistema, là dove misure temporanee, limitate peraltro alle piccole imprese e ai contratti di apprendistato professionalizzante stipulati entro il 31 dicembre 2015, sono unicamente destinate a ingenerare nuova confusione e ritardi nella attuazione dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 167/2011. Sotto il secondo profilo l'intervento del Legislatore pare malamente replicare la suddivisione di "competenze" di fatto sottesa all'accordo raggiunto in conferenza Stato - Regioni per la stesura del decreto legislativo n. 167/2011, là dove le Regioni facevano un passo indietro nella regolazione dell'apprendistato di mestiere, inteso come poco più di un contratto di formazione e lavoro, per appropriarsi della gestione e implementazione del vero apprendistato quello scolastico e universitario. La mappatura della evoluzione della normativa regionale mostra invero come questo disegno sia stato sin qui attuato sulla carta e che le tipologie di apprendistato di primo e terzo livello non riescano a incontrare il favore delle imprese non tanto per presunti inadempimenti da parte delle Regioni quanto per la generalizzata indifferenza degli attori del sistema di relazioni industriali che non hanno quasi mai contemplato la relativa regolazione attuativa, alquanto delicata per i profili retributivi, nella contrattazione collettiva nazionale di categoria (si veda in particolare la tabella comparata sul ruolo degli attori del sistema di relazioni industriali e sui profili retributivi dell'apprendistato pubblicata in M. Tiraboschi, *Ragioni e impianto di una riforma*, in M. Tiraboschi (a cura di), [Il Testò Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini](#), Giuffrè, Milano, 2011, p. 15-16).

Quanto sin qui detto porta a ritenere ben poca cosa le misure contemplate nel decreto che, nel cercare comode quanto inesistenti scorciatoie su elemento di puro dettaglio, finiscono con il depotenziare ogni tentativo di vero rilancio dell'apprendistato. In questo senso si può leggere l'irrelevanza della componente formativa trasversale che pure, in una moderna concezione delle competenze, dovrebbe costituire il software della componente hardware di mestiere, propria dell'apprendistato professionalizzante, e non invece, come implicitamente intesa dal decreto, una inutile scocciatura burocratica imposta dal regime comunitario in materia di aiuto di Stato alla occupazione. E lo stesso si può dire per le disposizioni in materia di

libretto formativo, un elemento imprescindibile di un sistema di certificazione delle competenze, previsto già nell'ambito della legge Biagi e ancora oggi non operativo. Nulla aggiunge, infine, la disposizione sulle imprese multilocalizzate, già prevista all'articolo 7 del decreto legislativo n. 167/2011 che, semmai, avrebbe dovuto essere estesa ai tirocini formativi superando la contraddittoria previsione contenuta nelle linee guida di attuazione della legge Fornero dello scorso 24 gennaio 2013.

Ben altra cosa, per il rilancio dell'apprendistato in tutte le sue forme e tipologie, sarebbe piuttosto stata l'attuazione del cuore della riforma del Testo Unico è cioè la definizione, nell'ottica di un sistema funzionale ai fabbisogni professionali attuali e potenziali espressi dal mercato del lavoro, degli standard professionali e formativi di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n. 167/2011 (su cui L. Rustico, M. Tiraboschi, *Standard professionali e standard formativi*, in M. Tiraboschi (a cura di), [Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini](#), Giuffrè, Milano, 2011, pp. 423-444). Un cuore che, invero, non ha mai iniziato a pulsare e che è stato ora travolto e sepolto dalla formalistica impostazione burocratica del sistema di certificazione delle competenze previsto dal decreto legislativo n. 13/2013 di attuazione della legge Fornero che ha finito con il demolire l'impianto complessivo del testo Unico dell'apprendistato (per una dimostrazione di questo assunto rinvio a M. Tiraboschi, *Validazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze per il mercato del lavoro*, in U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo (a cura di), [Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13](#), ADAPT University Press, 2013, pp. 18-25).

Articolo 9, comma 3
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

**Apprendistato: un ponte traballante
tra primo e secondo livello**

di Umberto Buratti e Michele Tiraboschi

**1. Trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in
apprendistato di secondo livello: una contraddizione in termini**

Quando si parla di apprendistato l'evocazione del "modello tedesco" è quasi d'obbligo. Quando, però, dall'annuncio si passa alle scelte il Legislatore nazionale sembra sistematicamente affetto da una amnesia paralizzante che lo porta a dimenticare come il vero successo della Germania stia essenzialmente nella capacità di integrare scuola e lavoro secondo il noto sistema duale di apprendimento.

Per accorgersene è sufficiente riprendere quanto contenuto all'articolo 9, comma 3, il quale prevede una modificazione della parte del decreto legislativo n. 167/2011 dedicata all'apprendistato c.d. di primo livello.

Come esplicita in modo chiaro il Testo Unico del 2011, la finalità di questa forma di apprendistato è il conseguimento di un titolo di studio del sistema dell'istruzione e della formazione professionale, mediante un contratto di lavoro. Si tratta, dunque, del primo *step* di integrazione tra scuola e lavoro che, una volta a regime, permette a giovani dai 15 ai 25 anni di ottenere lavorando una qualifica professionale o un diploma professionale.

La proposta di modifica contenuta nelle misure approvate dal Governo, pur animata da un intento positivo, rischia invero di generare una confusione concettuale e pratica che a sua volta potrebbe contribuire a rendere sempre meno appetibile questa tipologia di apprendistato che già di per sé fatica a decollare nel contesto italiano. Sorprende, anzi, che il Legislatore si sia interessato a cosa può succedere al termine di un apprendistato di primo livello quando il vero problema a cui avrebbe dovuto mettere mano è il mancato avvio di questa importante tipologia di apprendistato. Fatto sta che il decreto legge n. 76/2013 prevede ora che, successivamente al conseguimento di un titolo triennale o quadriennale del sistema di istruzione e formazione professionale, “allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere: in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva”.

La prima e più evidente confusione, ma forse sarebbe più opportuno dire contraddizione, del testo approvato dal Governo sta proprio nel concetto di “trasformazione” del contratto di apprendistato di I livello in un contratto di apprendistato di II livello.

Queste parole rivelano che il Legislatore forse non crede fino in fondo a quanto dichiarato in modo esplicito dall’articolo 1, comma 1 del decreto legislativo n. 167/2011 secondo cui il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato. L’idea stessa di trasformazione contrattuale cade in un cortocircuito logico con il resto dell’impianto del Testo Unico che potrebbe avere poi dei riflessi pratici operativi, se le cose non verranno modificate. L’ipotesi di trasformare un contratto di apprendistato di I livello in un contratto di II livello, infatti, dà l’idea che questa tipologia di lavoro sia qualcosa di prossimo a un contratto a tempo determinato che si conclude, al quale si accosta un secondo contratto a tempo determinato. La visione del Testo Unico del 2011, però, si muove in una direzione culturalmente e completamente diversa.

2. Apprendimento, percorsi formativi, correlazione tra standard formativi e standard professionali

Il perno del decreto legislativo n. 167/2011 è il concetto di formazione che progressivamente l'apprendista acquisisce nel suo percorso e che gli permette di sviluppare competenze che si traducono in titoli del sistema di istruzione e formazione e, parallelamente, se non contestualmente in qualificazioni contrattuali stante il sistema di riconoscimenti reciproci previsto dall'articolo 6 dello stesso decreto legislativo finalizzato a mettere in comunicazione i repertori pubblici dei mestieri e delle professioni con i sistemi di classificazione e inquadramento del personale previsti dalla contrattazione collettiva.

La preoccupazione del Legislatore del 2011 era quindi primariamente formativa e individuava in solide politiche di formazione il vero valore aggiunto di questa tipologia contrattuale.

La preoccupazione del Legislatore del 2013 pare in effetti priva di una visione di sistema (il "sistema dell'apprendistato) e semplicisticamente finalizzata a concedere agli operatori spazi di flessibilità per poter dilatare ancora un po' i confini del contratto di apprendistato, per godere dei relativi benefici economici e normativi che questo comporta. Così facendo, però, Il Governo non si accorge di come la sua azione possa contribuire a far passare un'idea sbagliata dell'apprendistato che alla lunga depotenzia e snatura lo strumento stesso fino al punto di consentire una reiterazione o duplicazione del contratto di apprendistato, della sua durata e dei suoi incentivi economici e normativi, per fare acquisire in ambito professionale o di mestiere quanto si dovrebbe avere già acquisito nel sistema educativo di istruzione e formazione professionale.

La *ratio* dell'articolo 9, comma 3 del decreto legge n. 76/2013, infatti, non trova fondamento in una logica di sistema incentrata, come vorrebbe il Testo Unico, su un continuo dialogo tra standard formativi (art. 6, comma, 1, decreto legislativo n. 167/2011), standard professionali (art. 6, comma, 2, decreto legislativo n. 167/2011), armonizzazione delle diverse qualifiche professionali (art. 6, comma, 3, decreto legislativo n. 167/2011) e, infine, certificazione delle competenze (art. 6, comma, 4, decreto legislativo n. 167/2011). Più semplicemente, il Legislatore manifesta una implicita volontà di concedere qualche margine di flessibilità contrattuale, dimenticando così che alla armonizzazione delle diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di

apprendistato dovrebbe già provvedere un repertorio delle professioni costruito sulla base dei sistemi di qualificazione del personale previsti nei contratti collettivi. Si dubita peraltro che, una simile scelta, frutto di scelte estemporanee e del tutto inconsapevoli possa giustificarsi alla luce delle conseguenze del decreto legislativo n. 13/2013 che, nell'ingessare il processo di certificazione delle competenze in una visione pubblicistica delle professioni, rende ora complicata la correlazione tra standard formativo e standard professionali (si veda, U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo (a cura di), [Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13](#), ADAPT University Press, 2013).

È certamente vero che il confine tra buona o cattiva flessibilità è molto labile. Il propendere da una delle due parti dipende, in gran misura, dalla visione del mercato del lavoro e della progettualità che sta dietro all'introduzione di meccanismi di regolamentazione del lavoro. Nel caso della proposta del Governo, non sembra ci sia una chiara visione di cosa sia l'apprendistato, come segmento del sistema educativo di istruzione e formazione e non certo come forma flessibile e a basso costo di lavoro resa accattivante da una vernice puramente esteriore di formazione.

Se l'Esecutivo si fosse mosso non puntando sull'erroneo concetto di trasformazione contrattuale, bensì su quello di apprendimento e di conseguente percorso formativo, forse le soluzioni tecniche per raggiungere il medesimo obiettivo sarebbero state diverse. All'interno di un solido progetto di formazione, infatti, si può prevedere, come del resto invalso nella prassi dei dottorati di ricerca in relazione agli apprendistato di terzo livello, che al termine della fase di raggiungimento di una qualifica professionale la formazione continui per un periodo limitato nel tempo in vista di un miglior e più stabile ingresso nel mercato del lavoro.

**Articolo 2, commi 2-3, Interventi straordinari per favorire
l'occupazione, in particolare giovanile**

**Apprendistato professionalizzante tra false
semplificazioni e ripetizioni**

di Lilli Casano, Lidia Petruzzo

SCHEDA RIEPILOGATIVA


**Articolo 2, commi 2-3
Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare
giovanile**



- Entro il 30 settembre 2013 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano si impegna ad emanare delle Linee Guida al fine di disciplinare le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, effettuate entro il 31 dicembre 2015 dalle microimprese, piccole e medie imprese, in relazione alla disciplina dell'offerta formativa pubblica.
- Il piano formativo individuale è obbligatorio solo per le formazione professionalizzante
- La registrazione della formazione e della qualifica professionale è effettuata attraverso un documento che riporti le informazioni minime previste dal il Libretto formativo del cittadino
- In caso di imprese multilocalizzate la formazione avviene nel


rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede locale.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 2, commi 2-3 Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

Contenuto	Potenzialità/criticità	Valutazione
Adozione delle linee guida per disciplinare le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante effettuate entro il 31 dicembre 2015 per le microimprese, piccole e medie imprese, in relazione all'offerta formativa pubblica	<p>La misura adottata è parziale perché si riferisce solo alle piccole imprese - escludendo le grandi realtà produttive - e riduttiva perché è circoscritta entro il 31 dicembre 2015.</p> <p>Tali linee guida riguarderanno, inoltre, solo l'apprendistato professionalizzante, che rappresenta la tipologia di contratto maggiormente utilizzata. Sarebbe stato opportuno invece prevedere Linee Guida o altri strumenti di promozione/semplificazione volti a valorizzare le tipologie meno diffuse (per la qualifica e il diploma professionale, di alta formazione e di ricerca, rispettivamente artt. 3 e 5 del D.lgs. n. 167/2011).</p>	
Il Piano formativo individuale è obbligatorio solo per la formazione	La disposizione conferma quanto già stabilito nel Testo Unico e recepito dalle Parti sociali, che hanno previsto dei	

<p>professionalizzante</p>	<p>modelli per la compilazione dei Piani formativi i quali non prevedono una parte dedicata alla formazione di base di competenza regionale, ma la descrizione dei contenuti formativi relativi alle competenze da sviluppare e migliorare in azienda. Non è chiara la specifica sulla obbligatorietà della sola formazione professionalizzante.</p> <p>Il Piano formativo dovrebbe invece contenere indicazioni su tutte le competenze da sviluppare indipendentemente se queste siano di tipo professionalizzante e/o di base e trasversale.</p> <p>Il Piano formativo deve essere unico: se mancano le competenze di base e trasversali è come se mancasse il <i>software</i> della componente <i>hardware</i> di mestiere.</p>	
<p>La registrazione della formazione e della qualifica professionale è effettuata attraverso un documento avente i contenuti minimi del modello di Libretto formativo del cittadino</p>	<p>L'aspetto negativo è relativo ai tempi di attuazione del Libretto formativo, già previsto nella Legge Biagi ed ad oggi ancora non operativo. La possibile attuazione di documenti aventi i contenuti minimi del Libretto formativo rischia di generare confusione, diluire i tempi di attuazione e di perdere l'ennesima occasione per implementare finalmente lo stesso Libretto formativo. Serve renderlo operativo e non attivare dei</p>	

	documenti " <i>fac-simile</i> ".	
In caso di imprese multilocalizzate la formazione avviene nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede locale.	Già previsto dall'art. 7 comma 10 del decreto legislativo 167 del 2011.	

Tirocini, un intervento contraddittorio

di Francesca Fazio, Michele Tiraboschi

1. “Vorrei, ma non posso”: l’intervento sui tirocini come chiave di lettura del provvedimento a favore della occupazione giovanile

Di non secondaria importanza, per una lettura complessiva della coerenza del decreto legge n. 76/2013 con le finalità dichiarate, è lo scomposto intervento in materia di tirocini. Da un lato infatti, in termini di dichiarazioni di principio, il Governo prospetta un ambizioso intervento di contrasto alla disoccupazione giovanile con un piano di incentivazione dei rapporti di lavoro stabili e strutturati e con l’immancabile rilancio del contratto di apprendistato. Dall’altro lato, tuttavia, mentre si apre ancora troppo timidamente al contratto a termine di tipo soggettivo (o acausale), circondandolo di vincoli e paletti, si spalanca la strada a un ampio e incontrollato ricorso ai tirocini. Non tanto, però, quale metodologia formativa incentrata sul metodo della alternanza in senso stretto. Dalla lettura del decreto emerge, piuttosto, l’idea del tirocinio come unica vera e plausibile occasione di rapido inserimento dei giovani nel mercato del lavoro attraverso sperimentate forme di lavoro senza contratto che, nel persistere delle rigidità normative alla flessibilità contrattuale, tanto in ingresso che in uscita, non poco hanno dequalificato, almeno nel nostro Paese, l’istituto del tirocinio. E questo al punto di richiedere azioni di contrasto all’utilizzo spregiudicato e distorto dell’istituto con norme restrittive come quelle contenute nella

legge n. 92/2012¹ e nelle relative linee-guida approvate da Governo e Regioni in conferenza unificata lo scorso 24 gennaio 2013², che vengono ora in parte sconfessate o, comunque poste a carico, in termini di oneri economici e gestionali, della finanza pubblica.

2. Un ritorno alla legge Treu e il rischio di un nuovo vuoto normativo

L'articolo 2, comma 4, del decreto in commento dispone che "fino al 31 dicembre 2015 il ricorso ai tirocini formativi e di orientamento nelle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano dove non è stata adottata la relativa disciplina, è ammesso secondo le disposizioni contenute nell'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e nel decreto interministeriale 25 marzo 1998, n. 142 e la durata massima dei tirocini prevista dall'articolo 7 del predetto decreto interministeriale è prorogabile di un mese".

A una prima lettura si evidenzia il rischio di un ritorno al passato e, segnatamente, alla legge Treu. Invece di incalzare le Regioni nel rispetto dei termini di implementazione delle linee guida dello scorso 24 gennaio 2013³, il Governo sembra dunque concedere alle stesse una transizione lunga e morbida, riattivando surrettiziamente una normativa che, stante il recente intervento della Corte Costituzionale⁴, pareva travolta dal giudizio di incostituzionalità dell'articolo 11, comma 2, del decreto legge n. 138/2011 che, appunto, in assenza di regolazione regionale, rinviava alla legge n. 196/1997. A ben vedere, tuttavia il nuovo precetto contiene un ambito temporale di applicazione della legge Treu ben delimitato, di modo che al termine del 2015, là dove le Regioni non abbiano provveduto a disciplinare la fattispecie, pare da escludersi la possibilità di attivare tirocini stante il vuoto normativo che, questa volta in modo

¹ Si veda, per un commento, [M. Magnani e M. Tiraboschi, La nuova riforma del lavoro, Giuffrè, Milano, 2012.](#)

² Si veda, [S. Facello e F. Fazio, Verso linee-guida condivise per i tirocini?, Bol. speciale ADAPT n. 1/2013.](#)

³ A distanza di meno di un mese dalla scadenza per il recepimento delle linee guida, solo il Piemonte si è dotato di una nuova normativa. Si veda G. Tolve, [Piemonte: attuate le nuove linee guida sui tirocini](#), in Bollettino ADAPT 24 giugno 2013, n 24.

⁴ Si veda, per un commento, M. Tiraboschi, [Tirocini: il rischio di un vuoto normativo](#), in Bollettino Speciale ADAPT n. 1/2013, [Verso linee-guida condivise per i tirocini?](#), a cura di Serena Facello e Francesca Fazio.

inequivocabile (come è possibile vedere dalla frammentaria regolamentazione dei tirocini riportata nella cartina sottostante), verrà a determinarsi.

Figura 1 – La cartina delle regolamentazioni regionali (aggiornato al 2012)³

8

Abruzzo, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Piemonte, Toscana, Trento, Veneto hanno una normativa compiuta in materia di tirocini formativi.

6

Bolzano, Campania, Emilia Romagna, Lazio, Molise, Sicilia dispongono di una regolamentazione incompleta.

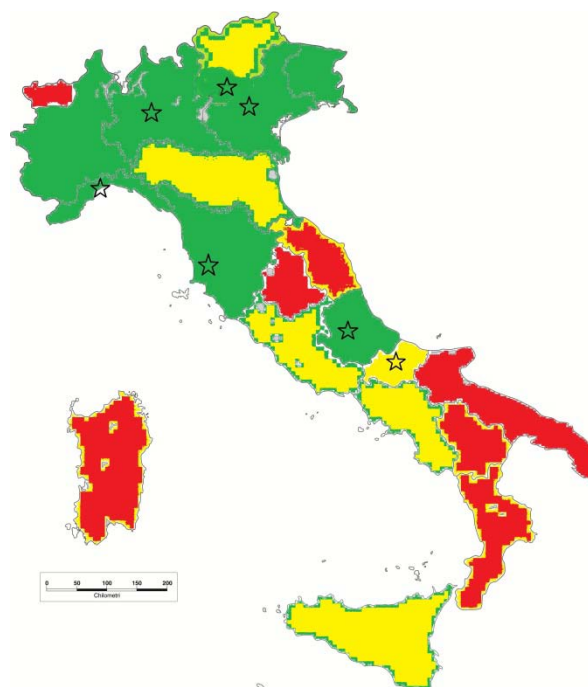
7

Basilicata, Calabria, Marche, Puglia, Sardegna, Umbria e Valle d'Aosta: la normativa è del tutto assente e/o senza attuazione.



La normativa risale all'anno 2012

Fonte: ADAPT



Lo sforzo compiuto con la legge Fornero e con le relative linee guida pare dunque fortemente depotenziato, tanto nel breve come nel lungo periodo. Paradossale, per esempio, la circostanza che le modalità di utilizzo dei tirocini e i relativi termini di durata massima, omogeneizzati dalle linee guida del 2013 (sei mesi), siano ora frammentati, e maggiormente favorevoli per il sistema delle imprese, proprio nelle Regioni inadempienti (fino a sette mesi secondo il decreto legge n. 76/2013).

Con le previsioni del nuovo decreto legge, il quadro regolatorio sui tirocini rischia dunque di rimanere incerto e frammentario ancora per molto tempo: forte disomogeneità normativa e di tutele per i tirocinanti sparsi sul territorio nazionale, mancanza di certezza riguardo alla

indennità di partecipazione e sui contenuti della formazione, inefficacia del sistema di ripartizione delle competenze fra Stato e Regioni e incapacità di portare a termine gli obiettivi nei tempi che gli stessi si sono dati, atteggiamento “schizofrenico” delle Regioni che reclamano la esclusiva competenza in materia di fronte alla Corte Costituzionale ma tardano a disciplinare, e infine, generale ritardo del Paese rispetto alla tendenza europea in atto volta a definire un “Quadro di qualità per i tirocini”⁵.

La sicurezza relativa (per il momento) è che, nonostante nel giro di appena un anno siano intercorsi due nuovi interventi normativi, un documento condiviso di linee guida e una sentenza costituzionale, ancora molti giovani, neo-laureati e neo-diplomati, continueranno ad effettuare tirocini regolamentati da una legge di sedici anni fa, largamente superata dalla evoluzione del quadro normativo e istituzionale di riferimento con la riforma del Titolo V della Costituzione dell’ottobre 2001 e il nuovo modello di organizzazione e disciplina del mercato del lavoro delineato nel 2003 con la legge Biagi.

3. I tirocini formativi e di orientamento nella Pubblica Amministrazione

Le nuove previsioni dell’articolo 2, comma 4 del decreto legge sul lavoro si applicano anche ai tirocini instaurati nell’ambito delle pubbliche amministrazioni le quali, si legge testualmente “[...] provvedono alla corresponsione dei rimborsi spese ivi previsti” (comma 5).

Il tema della remunerazione dei tirocini da parte della PA rimane un punto problematico visto che, come era specificato anche nella legge Fornero, si prevede che debba avvenire mantenendo invariati i saldi di finanza pubblica e attingendo prioritariamente ai fondi destinati al finanziamento di incarichi e consulenze. Il concetto dell’invarianza dei saldi finanziari rischia infatti di bloccare del tutto l’utilizzo del tirocinio formativo e di orientamento in molte Amministrazioni, soprattutto quelle

⁵ Si vedano Commissione europea, [Verso un quadro di qualità per i tirocini. Seconda fase della consultazione delle parti sociali a livello europeo a norma dell’articolo 154 del TFUE](#), 5 dicembre 2012; Commissione europea, [Documento di lavoro che accompagna il documento “Verso un quadro di qualità per i tirocini”](#), 5 dicembre 2012 e Commissione europea, [Un quadro di qualità per i tirocini](#), 18 aprile 2012.

che non avevano contabilizzato spese per la formazione all'interno dei propri bilanci⁶.

Forse anche per ovviare a questo rischio, il nuovo decreto legge porta una novità positiva per le Amministrazioni (anche ad ordinamento autonomo) in cui non sia possibile far fronte ai costi per tirocini attingendo ai fondi destinati alla formazione, istituendo, in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un fondo dell'importo di 2 milioni di euro annui, a tutta evidenza di capienza limitata, per consentire il pagamento delle indennità di partecipazione ai tirocinanti.

Le modalità attuative del fondo, come l'importo massimo dell'indennità di partecipazione, le modalità attraverso cui ammettere le pubbliche amministrazioni ad avvalersi delle risorse e le altre modalità attuative, dovranno essere stabilite con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e il Ministro dell'economia e delle finanze, entro sessanta giorni.

4. Nuovi fondi per i tirocini curriculari e non

Il decreto legge prevede poi un notevole investimento in termini economici per promuovere l'alternanza scuola-lavoro attraverso lo strumento del tirocinio.

Anche a prescindere dall'utilizzo improprio del termine "alternanza"⁷, le misure in questione paiono in verità male congegnate e prive di prospettiva: poco più di un piano borse per giovani del Mezzogiorno e studenti universitari, che non incide sulla vera criticità della difficile transizione tra scuola, università e lavoro, rappresentata dalla debolezza del placement scolastico e universitario⁸. Le poche risorse disponibili

⁶ Si veda per un commento U. Buratti, [Tirocini e lavoro pubblico: dalla limitazione degli abusi allo stop?](#), in Bollettino ADAPT 28 gennaio 2013, n. 3.

⁷ Si veda, in questa pubblicazione, E. Massagli, Istruzione e formazione: un'occasione persa.

⁸ Si vedano S. Spattini, *Riforma dell'apprendistato e nuovo placement*, in *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, a cura di Michele Tiraboschi (a cura di), Giuffrè, Milano, 2011, S. Spattini, *Le opportunità occupazionali dei giovani: il ruolo del placement universitario*, XXIII Edizione Premio Marisa Bellisario, 2011 e S. Spattini, *Il placement universitario*, in *Scuola, Università e Mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*.

andavano forse utilizzare in questa direzione e non, a pioggia, per misure tampone che non sono di per sé in grado di costruire un sistema per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro in funzione del raccordo tra sistema educativo e formativo e mercato del lavoro e nell'ottica del superamento del disallineamento tra competenze dei giovani e fabbisogni attuali o potenziali espressi dal tessuto produttivo.

All'articolo 3, comma 1, lettera c), il Legislatore indica infatti, tra le misure da finanziare nell'ambito della riprogrammazione dei fondi strutturali europei 2007-2013 e del Piano di Azione Coesione, quella destinata alla attivazione di tirocini con borsa di studio in favore di giovani dai 18 ai 29 anni che non studiano e non lavorano (cd. *Neet*) residenti e/o domiciliati nelle Regioni del Mezzogiorno, nel limite di 56 milioni di euro per l'anno 2013, 56 milioni di euro per l'anno 2014 e 56 milioni di euro per l'anno 2015. Si stima una platea di circa 170 mila giovani del Mezzogiorno che potranno usufruire di queste borse di tirocinio.

Nonostante sia apprezzabile l'intento di utilizzare a pieno i fondi europei disponibili, troppo spesso sprecati in Italia, l'impatto di queste borse di tirocinio in termini di occupazione giovanile nelle regioni del Mezzogiorno rischia però di essere scarso, visto che precedenti esperienze regionali di utilizzo di fondi europei per l'attivazione di tirocini "sussidiati" si sono rivelate poco più di contingenti politiche attive, piuttosto che esperienze formative in grado di aumentare l'occupabilità giovanile⁹, oltre al fatto che la popolazione di *Neet* nelle regioni meridionali è quasi dieci volte più grande del target individuabile dal programma (oltre 1 milione 200 mila *Neet* solo nelle regioni meridionali).

Alquanto discutibile, all'interno del decreto legge, è poi il finanziamento dei tirocini curriculari, ovvero quelli svolti nell'ambito di percorsi formativi: il decreto autorizza infatti la spesa annua di 3 milioni di euro per il 2013 e di 7,6 milioni per il 2014 (una decurtazione notevole rispetto ai 15 milioni di euro previsti nella precedente versione del decreto legge) per sostenerne l'attivazione in favore di studenti universitari iscritti ai corsi di laurea nell'anno accademico 2013-2014. Si

Le politiche per la transizione dai percorsi educativi e formativi al mercato del lavoro, a cura di Paola Reggiani Gelmini, Michele Tiraboschi (a cura di), Giuffrè, Milano, 2006.

⁹ Si veda il caso dei tirocini con voucher della regione Sardegna in F. Fazio, [Stage: linee-guida non bastano](#), Bollettino ADAPT 21 gennaio 2013, n. 2.

ipotizza l'attivazione di circa 10 mila tirocini curriculari della durata minima di tre mesi, con rimborso spese massimo di 200 euro in favore di studenti universitari¹⁰.

Ora, se è già discusso e discutibile l'obbligo del congruo compenso per i tirocini extracurriculari¹¹, davvero non si comprende il significato dell'intervento in relazione a tirocini, quelli curriculari, di cui nessuno può dubitare della bontà, e di certo poco o nulla suscettibili di uso distorto e precarizzante rispetto ai tirocini svolti al termine del percorso di studi.

Data l'esiguità del numero stimato di beneficiari sulla popolazione totale di studenti universitari, inoltre, la misura pone qualche ulteriore perplessità in termini di impatto complessivo, rischiando di rimanere solo uno slogan propagandistico. Ancora una volta sarebbe stato meglio se queste esigue risorse fossero state finalizzate alla strutturazione degli uffici di placement universitari, oggi sottodimensionati e non sempre dotati delle competenze e professionalità necessarie a progettare le fasi della transizione dalla Università al lavoro in funzione di percorsi curriculari coerenti con i fabbisogni espressi dal mercato del lavoro.

¹⁰ Tale importo è assegnato allo studente quale cofinanziamento, nella misura del 50%, del rimborso spese corrisposto da altro ente pubblico ovvero soggetto privato in qualità di soggetto ospitante. Le modalità e i criteri per l'attribuzione di queste risorse tra le università statali saranno fissati, entro trenta giorni, con decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università della ricerca; mentre le singole università beneficiarie dovranno basare le proprie graduatorie per l'aggiudicazione dei tirocini sulla base di criteri di premialità, come la regolarità del percorso di studi, la votazione media degli esami e le condizioni economiche dello studente.

¹¹ Si vedano E. Carminati, S. Facello, M. Tiraboschi, *Le linee guida sui tirocini formativi e di orientamento*, in, *La nuova riforma del lavoro*, M. Magnani, M. Tiraboschi (a cura di), Giuffrè, 2012 e [S. Facello, F. Fazio \(a cura di\), Stage: la formazione "non ha prezzo". Boll spec. ADAPT, n. 23/2011.](#)

**Articolo 2, commi 4-14, Interventi straordinari
per favorire l'occupazione, in particolare giovanile**

Tirocini, un intervento contraddittorio

di Francesca Fazio, Michele Tiraboschi

SCHEDA RIEPILOGATIVA


**Articolo 2, commi 4-14
Interventi straordinari per favorire l'occupazione,
in particolare giovanile**




- Fino al 31 dicembre 2015 il ricorso ai tirocini formativi e di orientamento nelle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano dove non è stata adottata la relativa disciplina, è ammesso secondo le disposizioni della legge Treu (art. 18, legge 24 giugno 1997, n. 196 e decreto interministeriale 25 marzo 1998, n. 142).
- La durata massima dei tirocini formativi e di orientamento prevista dal decreto interministeriale attuativo della legge Treu (6 mesi) è prorogabile di un mese, fino quindi a un massimo di 7 mesi.
- Si applica anche nella Pubblica Amministrazione, che provvede alla corresponsione dei rimborsi spese, mediante riduzione degli stanziamenti di bilancio destinati alle spese per incarichi e consulenze.


- In via sperimentale per il 2013, 2014 e 2015 è istituito Fondo di 2 milioni di euro annui, volto a consentire alle PA di corrispondere le indennità per la partecipazione ai tirocini nel caso, per comprovate ragioni, non riescano a far fronte al relativo onere.
- Finanziamento (tramite riprogrammazione dei fondi strutturali europei 2007-2013 e Piano di Azione Coesione), nel limite di 56 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014, 2015, di un piano di borse di tirocinio in favore di giovani dai 18 ai 29 anni che non studiano e non lavorano (cd. *Neet*) residenti e/o domiciliati nelle Regioni del Mezzogiorno.
- Viene autorizzata la spesa di 10,6 milioni per l'attivazione di tirocini curriculari della durata minima di tre mesi e dell'importo massimo di 200 euro (in co-finanziamento del 50% con il soggetto ospitante) in favore di studenti universitari iscritti ai corsi di laurea nell'a.a. 2013-2014.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 2, commi 4-14 Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Ammesso fino al 31 dicembre 2015 il rimando alla Treu per le Regioni che non hanno normato.	Contraddittorio rispetto al precedente iter normativo (Riforma Fornero e Linee Guida del 24 gennaio 2013). Procrastina per un periodo di tempo molto lungo (oltre due anni e mezzo) una situazione di disomogeneità di tutele per i	

	<p>tirocinanti e frammentarietà della disciplina fra le Regioni.</p> <p>Mantiene in via residuale una norma che, essendo richiamata nell'art. 11 d.l. 148/2011 giudicato illegittimo dalla Corte Costituzionale, è a rischio illegittimità.</p> <p>Crea il rischio di un completo vuoto normativo se, a fine 2015, le Regioni non avranno ancora disciplinato la materia.</p>	
<p>La durata massima dei tirocini prevista dalla legge Treu è prorogabile di un mese (6+1).</p>	<p>Incoerente rispetto alla durata fissata dalle Linee Guida (sei mesi proroghe comprese): finisce per essere maggiormente favorevole, per il sistema delle imprese, proprio nelle Regioni inadempienti.</p>	
<p>Si applica anche nella PA che provvede alla corresponsione dei rimborsi spese, mediante riduzione degli stanziamenti di bilancio destinati alle spese per incarichi e consulenze.</p>	<p>Stante il principio di invarianza di saldi di spesa pubblica, è positivo che si favorisca l'attivazione di tirocini per i giovani mediante riduzione di spese per incarichi e consulenze.</p>	
<p>Istituito in via sperimentale fino al 2015 un fondo di 2 milioni di euro annui a supporto dei pagamenti dei tirocinanti da parte delle PA.</p>	<p>Favorisce l'attivazione di tirocini nella PA e contribuisce a ridurre il rischio di blocco dei tirocini a causa dei vincoli di spesa. Tuttavia la limitata capienza del fondo rischia di avere un impatto marginale.</p>	

<p>Autorizzata la spesa di 10,6 milioni di euro per l'attivazione di stage curriculari universitari della durata minima di 3 mesi e indennità di 200 euro per studente (co-finanziamento 50% con il soggetto ospitante).</p>	<p>E' inopportuna la remunerazione dei tirocini curriculari, che si configurano come momento di formazione.</p> <p>Rischia di rappresentare uno spreco di risorse nel caso in cui i tirocini co-finanziati sarebbero stati attivati comunque anche in assenza di spesa pubblica.</p> <p>I fondi, piuttosto che essere spesi a pioggia su misure contingenti e marginali, dovrebbero essere destinati al potenziamento del sistema di placement universitario.</p>	
--	---	---

Parte VIII
**MISURE PREVIDENZIALI
E COESIONE SOCIALE**

Previdenza, un intervento di dettaglio privo di una visione di sistema

di Michele Squeglia, Luisa Tadini

Volendo ricostruire in sintesi le principali direttrici attraverso le quali si sviluppa il recente decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, occorre rilevare che alcune delle novità introdotte rispondono al tentativo di correggere gli effetti distorsivi generati dalla legge del 28 giugno 2012, n. 92 cui, peraltro, la dottrina più accreditata aveva da subito riscontrato, sullo sfondo di un scenario economico depressivo, una impostazione smodatamente formalistica dell'impianto legislativo, che avrebbe finito per ostacolare le esigenze delle imprese e le aspettative dei lavoratori e, più in generale, del mercato del lavoro. Ciò che risultava discutibile era (ed è) l'assioma "contrazione (o soppressione) lavoro flessibile uguale aumento delle assunzioni a tempo indeterminato", non rammentando la maggiore *performance* dell'occupazione durante il periodo di vigenza della legge del 1997 n. 196 (la cd. legge Treu) che per prima aveva introdotto alcune tipologie contrattuali flessibili (si pensi al lavoro interinale o alle iniziali modifiche al lavoro a tempo determinato) in un periodo nel quale il prodotto interno lordo era posizionato sotto la soglia del due per cento. Che la riforma del 2012 sia l'unica causa dell'aggravamento del tasso di disoccupazione degli ultimi mesi, non è dato intendere, e forse nemmeno sarebbe ragionevole sostenerlo, ma è difficilmente opinabile che essa abbia concorso a produrre quegli effetti che, allo stato attuale, nuocciono irreversibilmente all'occupazione. Da subito, conviene evidenziare che il decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 non è un intervento organico sulla materia del lavoro e della

previdenza: piuttosto, le norme che ci si accinge a commentare provano a cucire, ritagliare, limare precedenti disposizioni senza contribuire alla semplificazione del sistema complessivo che, anche dopo il predetto provvedimento, si presenta di complicata applicazione, oltre che di discutibile prospettiva.

Il decreto legge si compone di tre titoli, dedicati rispettivamente alle misure straordinarie per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale, alle disposizioni in materia di rapporti di lavoro, di occupazione e di previdenza sociale, alle previsioni in materia di imposta sul valore aggiunto (IVA) e alle altre misure urgenti.

Oggetto del presente contributo è la disamina del titolo II e, in particolare dell'art.10, segnatamente riferito alle disposizioni in materia di politiche previdenziali e sociali.

Ebbene, l'interprete, chiamato ad analizzare e a commentare le predette previsioni legislative, si trova in uno stato di profondo sconcerto e di sincera disillusione, ancorché rifletta sul vivace, nonché rigoroso, dibattito sorto nelle settimane immediatamente precedenti all'emanazione dell'attuale decreto legge. Un dibattito che ha visto coinvolti esponenti governativi che, in diverse sedi istituzionali, hanno ipotizzato ipotetiche riforme dell'attuale sistema previdenziale, anche prendendo a riferimento analoghe esperienze verificatesi in ambito europeo.

Si è così congetturato, in prima battuta, sull'opportunità di introdurre "una staffetta tra generazioni e nella generazione" (a riguardo criticamente, v. Bollettino speciale Adapt n. 14/2013), poi di recare modifiche ai criteri di accesso alle prestazioni pensionistiche obbligatorie, reintroducendo un'anticipazione dell'età pensionabile supportata da meccanismi di incentivi e disincentivi ed, infine, sulla possibilità di introdurre un prelievo di natura economica sulle pensioni di importo significativamente elevato (cd. pensioni d'oro).

Nulla di tutto questo è stato oggetto del decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013: anzi, le previsioni dell'art. 10 paiono rincorrere le distorsioni di precedenti discipline, peraltro anche recenti, astenendosi per contro dall'intervenire sull'assetto del sistema previdenziale obbligatorio e complementare. Esse paiono volte, più che ad una sistematizzazione della materia, a dare una risposta concreta ad alcune problematiche urgenti e non differibili, poste all'attenzione dell'attuale Esecutivo.

Riferendoci alla previdenza obbligatoria, è dato segnalare tre previsioni di diversa natura, funzione e platea dei potenziali destinatari.

L'art. 10, comma 3, dispone che, a decorrere dal 1° gennaio 2014, l'accertamento, la riscossione dei contributi sociali di malattia e il pagamento delle prestazioni economiche di malattia e maternità per gli iscritti alle casse marittime per gli infortuni sul lavoro e le malattie, sono gestite direttamente dall'Inps, che subentra all'Inail nei relativi rapporti attivi e passivi. Tale disposizione – che assegna un aggiuntivo compito all'Istituto previdenziale pubblico da realizzare, secondo quanto specificato dal successivo comma 4, “senza ulteriori aggravii di spesa” e “con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente” – risponde all'esigenza di garantire una competenza per omogeneità di materia, ancorché di adeguata razionalizzazione e coerenza sistemica sul piano delle funzioni. A tale scopo, l'Inail è tenuto a fornire all'Inps, entro il 30 giugno 2014, il rendiconto delle gestioni delle relative attività, al 31 dicembre dell'anno in corso, ai fini delle conseguenti regolazioni contabili.

I commi 5 e 6 dell'art. 10 si preoccupano, invece, di offrire una risposta ai beneficiari del diritto alla pensione di inabilità (riconosciuta a favore dei mutilati e degli invalidi civili), cui la recente ordinanza della Corte di Cassazione, sezione civile, n. 8535 dell'8 aprile 2013, aveva generato non poche perplessità sul piano dell'equità e della coerenza all'impianto previdenziale complessivo.

In quella sede, i giudici di legittimità si erano espressi in merito alla concessione del beneficio di cui all'art. 12, della legge n. 118 del 1971, precisando che, ai fini dell'accertamento della sussistenza del requisito reddituale per la sua assegnazione, assumeva rilevanza non solo il reddito personale del soggetto invalido – così come è sancito dal comma 5 dell'art. 14-*septies* del d.l. n. 633/1979- ma anche quello (eventuale) del coniuge del medesimo.

La pensione di inabilità andava dunque negata ove l'importo di tali redditi, complessivamente cumulati, fosse superiore al limite prefissato individuato dalla norma. In precedenza il comma 5 dell'articolo 14-*septies* del d.l. n. 633/1979, in materia di assegno mensile, aveva stabilito espressamente che era necessario prendere a riferimento il solo reddito individuale dell'invalido.

Ebbene, superando il percorso argomentativo dei giudici della Corte di Cassazione, la norma del decreto legge assicura che il limite di reddito

che deve essere preso a riferimento per la prestazione pensionistica di inabilità esclude quanto percepito dagli altri componenti del nucleo familiare di cui il soggetto (mutilato e invalido civile) fa parte.

Secondo il legislatore alla base di tale previsione vi è, dunque, una esigenza di coerenza, prima ancora che di equità, che giustifica anche la possibilità di applicare tale disposizione “alle domande di pensione di inabilità in relazione alle quali non sia ancora intervenuto provvedimento definitivo e ai procedimenti giurisdizionali non conclusi con sentenza definitiva alla data di entrata in vigore del settimo comma dell’art. 14-*septies* del d.l. n. 633/1979”.

Nella versione definitiva del decreto legge il comma 7 dell’art. 10, emenda l’articolo 2, comma 1, del decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, nella parte in cui esclude le Regioni dall’obbligo di procedere a modifiche statutarie ove intervengono finanziamenti erariali anche “per le politiche sociali e per le non autosufficienze”, oltre per il già previsto Servizio sanitario nazionale.

I più attenti rammenteranno che la norma condizionava l’erogazione dei trasferimenti erariali in favore delle regioni, per una quota pari all’ 80%, all’assolvimento, da parte di tali istituzioni territoriali, di alcuni adempimenti in materia di riduzione dei costi della politica con esclusione di quelli finalizzati al servizio sanitario nazionale.

La *ratio* della nuova disposizione, che non comporta effetti sui saldi di finanza pubblica, risponde all’intento di assicurare le risorse necessarie per finanziare i servizi sociali ed assistenziali da riconoscere ai cittadini.

Nell’ambito della previdenza complementare due sono le disposizioni ad essa espressamente dedicate.

La prima (art. 10, comma 1), si riferisce alla nuova composizione della Commissione per la vigilanza sui fondi pensione (d’ora in avanti Covip), a seguito dell’emanazione delle disposizioni di cui all’art. art. 23, comma 1, lettera g), decreto legge 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214/2011 dettate allo scopo di perseguire il contenimento della spesa complessiva per il funzionamento delle Autorità amministrative indipendenti.

Trattasi, come è noto, di un organo collegiale, i cui componenti sono scelti tra persone dotate di riconosciuta competenza e professionalità, oltre che di indiscussa moralità, nominati con decreto del Presidente della Repubblica. In specie, la norma stabilisce che in attesa che la

commissione si componga secondo le nuove disposizioni – in base alle quali il numero dei componenti è ridotto da cinque a tre, compreso il Presidente – lo svolgimento di tutte le funzioni è assicurato dal “componente in carica”, sino alla ricostituzione della Covip nella composizione ridotta.

La seconda disposizione (art. 10, comma 2) introduce il comma 2-*bis* all’art. 7-*bis* del decreto legislativo n. 252 del 2005, avente ad oggetto i fondi pensione che coprono “rischi biometrici” (legati alla morte, alla invalidità o alla longevità), ovvero che garantiscono un rendimento degli investimenti o un determinato livello di prestazioni.

Com’è noto, qualora tali fondi pensione procedano all’erogazione diretta delle rendite – pensionistiche complementari, la legge prevede un’autorizzazione della Covip, tenuto conto dell’adeguatezza dei mezzi patrimoniali costituiti e della dimensione del fondo per numero di iscritti (cfr. l’art. 6, comma 3, decreto legislativo n. 252 del 2005).

La norma del decreto legge colma una lacuna che si è palesata per quei fondi pensione che, nonostante la prescritta autorizzazione, si trovino impossibilitati, in carenza di mezzi patrimoniali adeguati, a fronteggiare gli impegni finanziari in precedenza assunti con i propri iscritti.

Non trattandosi di soggetti gestori abilitati i quali, come è noto, sono sottoposti a vigilanza prudenziale ed operano in conformità alle norme che li disciplinano, la soluzione adottata è quella di devolvere alle fonti istitutive il compito di rideterminare la disciplina, oltre che del finanziamento, anche delle prestazioni, con riferimento sia alle rendite in corso di pagamento sia a quelle future. Non si può sottacere sulle perplessità che una tale previsione suscita, ove si rifletta sulle legittime aspettative e sul rispetto degli impegni assunti in sede di adesione al fondo pensione.

Al contempo rimane ferma la possibilità che gli ordinamenti dei fondi pensione attribuiscono agli organi interni specifiche competenze in materia di riequilibrio delle gestioni.

Infine, pare opportuno segnalare che, nella prima versione del testo in esame, era previsto un apposito comma, allo scopo di fornire una risposta concreta alla nota, e a questo punto inestinguibile, vicenda dei c.d. “esodati”. Tale disposizione, ora stralciata dal decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, emendava quanto previsto nel comma 235 dell’art. 1, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013), che aveva istituito un apposito fondo presso il Ministero del lavoro e della Politiche

Sociali allo scopo di finanziare eventuali interventi in favore delle categorie dei lavoratori esclusi dall'applicazione della riforma delle pensioni di cui al d.l. n. 201 del 6 dicembre 2011, convertito con modificazioni nella legge n. 214/2011.

Tali risorse erano state stanziare per garantire eventuali sussidi ai soggetti finora esclusi dalla "salvaguardia", cioè dai provvedimenti che hanno definito in 130.000 i lavoratori che rischiavano di trovarsi senza reddito e senza pensione in prossimità del pensionamento, a causa dei nuovi requisiti richiesti in seguito all'entrata in vigore del decreto "Salva Italia". Com'è noto, sono stati individuati tre diversi contingenti di lavoratori 'salvaguardati', ai quali è applicata la disciplina in materia di requisiti e decorrenze del trattamento pensionistico vigente prima della data di entrata in vigore del d.l. n. 201 del 6 dicembre 2011.

L'ultimo, il decreto Interministeriale del 22 aprile 2013, ha quantificato in 10.130 il numero dei nuovi "pensionandi" che si aggiungono alle platee già individuate dai due precedenti decreti del 1° giugno 2012 (65.000 lavoratori) e dell'8 ottobre 2012 (55.000 lavoratori).

Per porre rimedio a tale vicenda, la versione iniziale del decreto legge aveva stabilito che non fosse più utilizzato il Fondo attivato con la legge di stabilità, ma la posta di bilancio del fondo sociale per l'occupazione e la formazione di cui all'art. 18, comma 1, lettera a) del decreto-legge 29 novembre 2008 n. 185", con una dotazione iniziale di 36 milioni di euro per il 2013.

Peraltro, veniva ribadita l'istituzione di una apposita evidenza contabile nell'ambito del predetto Fondo, le cui modalità di utilizzo sono stabilite con decreto di natura non regolamentare del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Ora, tale comma è stato stralciato e, al di là degli aspetti meramente tecnicistici e contabili, non è più sospetta che la vicenda dei lavoratori "esodati" è lungi dall'essere definitivamente conclusa, specie ove si consideri che, stando alle stime più accreditate, entro la fine del 2017, altri duecentomila soggetti potrebbero presumibilmente trovarsi nelle medesime condizioni.

In definitiva, non sono ravvisabili nel decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013 "le prove" delle novità nella previdenza; piuttosto è preferibile argomentare di "note a margine", di "appunti sparsi", da collocare nella giusta prospettiva, in attesa di un intervento organico, non più differibile,

che emendi le previsioni del d.l. n. 201 del 6 dicembre 2011, convertito con modificazioni nella legge n. 214/2011.

**Articolo 10, commi 1-7,
Disposizioni in materia di politiche previdenziali e sociali**

**Previdenza, un intervento di dettaglio
privo di una visione di sistema**

di Michele Squeglia, Luisa Tadini

SCHEDA RIEPILOGATIVA

**Articolo 10, commi 1-7
Disposizioni in materia di politiche previdenziali e sociali**

- L'art. 10, comma 1, stabilisce che, sino alla ricostituzione della Covip nella composizione ridotta prevista dall'art. 23, comma 1, lettera g), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 – in base alle quali il numero dei componenti è ridotto da cinque a tre, compreso il Presidente – lo svolgimento di tutte le funzioni è assicurato dal “componente in carica”.
- L'art. 10, comma 2, introduce il comma 2 bis all'art. 7 bis del decreto legislativo n. 252 del 2005, avente ad oggetto i fondi pensione che coprono “rischi biometrici” ovvero che garantiscono un rendimento degli investimenti o un determinato livello di prestazioni, stabilisce che, qualora procedano all'erogazione diretta

delle rendite in carenza di mezzi patrimoniali adeguati e in relazione al complesso degli impegni finanziari esistenti, le fonti istitutive possono rideterminare la disciplina, oltre che del finanziamento, anche delle prestazioni, con riferimento sia alle rendite in corso di pagamento sia a quelle future.

- L'art. 10, commi 3 e 4, dispone che, a decorrere dal 1° gennaio 2014, l'accertamento, la riscossione dei contributi sociali di malattia e il pagamento delle prestazioni economiche di malattia e maternità per gli iscritti alle casse marittime per gli infortuni sul lavoro e le malattie, sono gestite direttamente dall'Inps, che subentra all'Inail nei relativi rapporti attivi e passivi, "senza ulteriori aggravii di spesa" e "con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente". A tale scopo, l'Inail è tenuto a fornire all'Inps, entro il 30 giugno 2014, il rendiconto delle gestioni delle relative attività, al 31 dicembre dell'anno in corso, ai fini delle conseguenti regolazioni contabili.

- L'art. 10, commi 5 e 6, inserisce all'articolo 14-septies del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, un ulteriore comma, secondo cui il limite di reddito per il diritto alla pensione di inabilità in favore dei mutilati e degli invalidi civili, di cui all'articolo 12 della legge 30 marzo 1971, n. 118, è calcolato con riferimento al reddito agli effetti dell'IRPEF con esclusione del reddito percepito da altri componenti del nucleo familiare di cui il soggetto interessato fa parte. La nuova disposizione si estende anche alle domande di pensione di inabilità in relazione alle quali non sia intervenuto provvedimento definitivo e ai procedimenti giurisdizionali non conclusi con sentenza definitiva alla data di entrata in vigore della presente disposizione, limitatamente al riconoscimento del diritto a pensione a decorrere dalla medesima data, senza il pagamento di importi arretrati.




- L'art. 10, comma 7, emenda l'articolo 2, comma 1, del decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, nella parte in cui esclude le




Regioni dall'obbligo di procedere a modifiche statutarie ove intervengono finanziamenti erariali anche "per le politiche sociali e per le non autosufficienze", oltre per il già previsto Servizio sanitario nazionale.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 10, commi 1-7

Disposizioni in materia di politiche previdenziali e sociali

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Conferma, sino alla ricostituzione della COVIP nella composizione ridotta dei suoi membri, del componente in carica.	Tale previsione consente di assicurare lo svolgimento delle ordinarie funzioni della commissione di vigilanza	
Possibilità per le fonti istitutive dei fondi pensione di rideterminare la disciplina, oltre che del finanziamento, anche delle prestazioni pensionistiche complementari, con riferimento sia alle rendite in corso di pagamento sia a quelle future nel caso in cui i fondi provvedano all'erogazione diretta delle rendite.	Tale previsione consente al fondo pensione di correggere eventuali distorsioni nelle previsioni attuariali. Perplessità suscita ove si rifletta sulle legittime aspettative e sul rispetto degli impegni assunti in sede di adesione al fondo pensione.	 

<p>L'accertamento, la riscossione dei contributi sociali di malattia e il pagamento delle prestazioni economiche di malattia e maternità per gli iscritti alle casse marittime per gli infortuni sul lavoro e le malattie, sono gestite direttamente dall'Inps, che subentra all'Inail nei relativi rapporti attivi e passivi.</p>	<p>Si contempla, un ulteriore compito per l'Istituto previdenziale pubblico da realizzare, secondo quanto specificato dal successivo comma 5, "senza ulteriori aggravii di spesa" e "con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente"</p>	
<p>Il limite di reddito per il diritto alla pensione di inabilità in favore dei mutilati e degli invalidi civili, di cui all'articolo 12 della legge 30 marzo 1971, n. 118, è calcolato con riferimento al reddito agli effetti dell'IRPEF con esclusione del reddito percepito da altri componenti del nucleo familiare di cui il soggetto interessato fa parte.</p>	<p>Estensione anche alle domande di pensione di inabilità in relazione alle quali non sia intervenuto provvedimento definitivo e ai procedimenti giurisdizionali non conclusi con sentenza definitiva alla data di entrata in vigore della disposizione.</p>	
<p>L'articolo 10, comma 7, emenda l'articolo 2, comma 1, del decreto legge n. 174, 2012,</p>	<p>Tale disposizione è volta ad assicurare risorse destinate a finanziare servizi essenziali per i cittadini.</p>	

che poneva in capo alle regioni alcuni adempimenti, al fine di ottenere i trasferimenti erariali in loro favore per le politiche sociali e per le non autosufficienze.

Giudizio complessivo: assenza di una visione di sistema e questione "esodati" differita nel tempo.



Articolo 9, comma 10
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

**L'assunzione dei lavoratori extracomunitari:
alcune precisazioni sul tema dell'emersione**

di Annarita Caruso

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 9, comma 10
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

- All'articolo 5 del decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109, dopo il comma 11, sono aggiunti i seguenti commi:
- 11-bis. Nei casi in cui la dichiarazione di emersione sia rigettata per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro, previa verifica da parte dello sportello unico per l'immigrazione della sussistenza del rapporto di lavoro, dimostrata dal pagamento delle somme di cui al comma 5, e del requisito della presenza al 31 dicembre 2011 di cui al comma 1, al lavoratore viene rilasciato un permesso di soggiorno per attesa occupazione. I procedimenti penali e amministrativi di cui al comma 6, a carico del lavoratore, sono archiviati. Nei confronti del datore di lavoro si applica il comma 10 del presente articolo.
- 11-ter. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro oggetto di una dichiarazione di emersione non ancora definita, ove il lavoratore sia in possesso del requisito della presenza al 31 dicembre 2011 di cui al comma



1, la procedura di emersione si considera conclusa in relazione al lavoratore, al quale è rilasciato un permesso di attesa occupazione ovvero, in presenza della richiesta di assunzione da parte di un nuovo datore di lavoro, un permesso di soggiorno per lavoro subordinato, con contestuale estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi relativi alle violazioni di cui al comma 6.

- 11-quater. Nell'ipotesi prevista dal comma 11-ter, il datore di lavoro che ha presentato la dichiarazione di emersione resta responsabile per il pagamento delle somme di cui al comma 5 sino alla data di comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro; gli uffici procedono comunque alla verifica dei requisiti prescritti per legge in capo al datore di lavoro che ha presentato la dichiarazione di emersione, ai fini dell'applicazione del comma 10 del presente articolo

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 9, comma 10

L'assunzione dei lavoratori extracomunitari: alcune precisazioni sul tema dell'emersione

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Qualora la dichiarazione di emersione sia rigettata per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro, previa verifica da parte del SUI della sussistenza del rapporto di lavoro, dimostrata dal pagamento delle somme, e del requisito della presenza al 31 dicembre 2011, al lavoratore viene rilasciato un <i>permesso di soggiorno per attesa occupazione</i> . I procedimenti penali e amministrativi, a carico del lavoratore, sono archiviati	<p>Trattasi di una norma diretta a garantire i lavoratori extracomunitari per i quali, a seguito della dichiarazione di emersione ai sensi del decreto legislativo n. 109/2012, la stessa dichiarazione sia stata rigettata a causa di inadempienze del datore di lavoro.</p> <p>Il rilascio del permesso di soggiorno per attesa occupazione non si presenta originale, considerando il ricorso ad esso durante la sanatoria del 2009 nei casi nei quali il datore di lavoro decedeva nelle more del procedimento avente ad oggetto la dichiarazione di emersione.</p>	<p></p> <p></p>

L'estensione a tutte le ipotesi di mancata conclusione del procedimento di emersione per cause riconducibili unicamente al datore di lavoro può essere valutato positivamente ove si configuri come genuino e non frutto di un accordo simulatorio fra le parti stipulanti, atteso che la norma argomenta semplicemente "di cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro". Tali motivazioni potrebbero essere oggetto anche di un accordo simulatorio fra il datore di lavoro e l'immigrato irregolare che, in ogni caso, al termine della procedura avrebbe diritto comunque ad un permesso per attesa occupazione valido 1 anno.

L'ottenimento del permesso per attesa occupazione renderebbe il lavoratore extra UE vulnerabile nei confronti del mercato del lavoro perché lo stesso, pur di mantenersi, andrebbe ad alimentare il lavoro sommerso.



Parte IX

**ATTIVITÀ ISPETTIVE, SICUREZZA
SUL LAVORO, LAVORO AGRICOLO**

Articolo 9, commi 2 e 6
Articolo 11, comma 10

Novità introdotte
dal decreto legge 28 giugno 2013, n. 76,
in materia di salute e sicurezza sul lavoro

di Antonio Valenti

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 9, comma 2
Ulteriori disposizioni in materia di lavoro

**NUOVA DISCIPLINA SANZIONATORIA IN MATERIA DI SALUTE E
SICUREZZA SUL LAVORO**

- Il legislatore all'art. 9, comma 2, dispone la sostituzione del comma 4 bis, dell'art. 306 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 con il nuovo comma *4-bis*.
- **Analogie con ex art. 306 d.lgs 81/08**
 - a) Le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie sono rivalutate ogni cinque anni;
 - b) La rivalutazione avviene in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi

al consumo previo arrotondamento delle cifre al decimale superiore.

• **Novità introdotte dalla nuova disciplina**

- a) La rivalutazione viene fissata ogni cinque anni con decreto del direttore generale della Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali
- b) La rivalutazione avviene, in sede di prima applicazione, a decorrere dal 1° luglio 2013, nella misura del 9,6%;
- c) Maggiorazioni delle sanzioni;
- d) Il 50% dell'ammontare delle maggiorazioni è destinato al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del lavoro
- e) A tal fine è autorizzata la costituzione di apposito capitolo di bilancio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- f) Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio

Articolo 9, comma 6

Ulteriori disposizioni in materia di lavoro

**TUTELA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE**

Il legislatore ribadisce l'importanza della tutela delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione lavorativa, come disposto negli artt. 2 e 3 del D.lgs 81/08 e s.m.i, ed integra così l'art. 7, co. 1, lett. a) del d.lgs. n. 24/2012.

• **Analogie con ex art. 7, co.1, lett. a) d.lgs. n. 24/2012**

Per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, i lavoratori dipendenti dell'agenzia di somministrazione hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a

parità di mansioni svolte.

- **Novità introdotte dalla nuova disciplina**

Alla lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto legislativo 2 marzo 2012, n. 24, dopo le parole: "presso un utilizzatore," sono inserite le seguenti: "*e ferma restando l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*".

Articolo 11, comma 10

Disposizioni in materia fiscale e di impegni internazionali e altre misure urgenti

RIMOZIONE E SMALTIMENTO AMIANTO NELLE AREE DELLA REGIONE EMILIA ROMAGNA COLPITE DA EVENTI SISMICI

Si disciplinano le attività da porre in essere per la rimozione delle macerie a terra miste ad amianto nelle aree colpite dagli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012, nonché in quelle colpite dalla tromba d'aria del 3 maggio 2013, prevedendo che i gestori dei servizi pubblici provvedano a identificare e quantificare la presenza di macerie a terra miste ad amianto e pianificare le attività di rimozione delle stesse. Sulla base di tale attività, il Presidente della Regione Emilia Romagna in qualità di Commissario delegato, provvede quindi, allo svolgimento delle procedure di gara per l'aggiudicazione dei contratti aventi ad oggetto l'elaborazione del piano di lavoro e lo smaltimento delle macerie miste ad amianto.

Analogie con art. 256 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81

- a) Non cambiano le misure necessarie per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro e la protezione dell'ambiente esterno in caso di presenza di amianto, come previsto dal piano di lavoro (art. 256 d.lgs 81/08 e s.m.i.)




Novità rispetto all'art. 256 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.







- a) il Presidente della Regione Emilia Romagna, in qualità di Commissionario delegato, assume la competenza per attivare le procedure di gara relative alla rimozione e smaltimento dell'amianto nei manufatti e macerie relativamente agli ultimi eventi sismici dell'Emilia Romagna;
- b) La competenza della gestione delle procedure e degli obblighi previsti dall'art. 256 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, viene centralizzata, data la peculiarità ed urgenza degli eventi stessi, in capo al Presidente della Regione Emilia Romagna.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 9, comma 2

Ulteriori disposizioni in materia di lavoro

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Rivalutazione delle sanzioni pecuniarie	<ul style="list-style-type: none"> • La rivalutazione delle sanzioni in base agli Indici ISTAT è un dato positivo, poiché aggiorna la reale capacità afflittiva delle stesse rispetto agli illeciti commessi. • Determinazione precisa di un ente preposto alla emissione del decreto di fissazione della rivalutazione • Impatto negativo sulle risorse economiche delle aziende, in particolare per le piccole e medie 	  

	<p>imprese (PMI).</p> <ul style="list-style-type: none"> Le sanzioni utilizzate come mezzo per il miglioramento delle condizioni di lavoro. 	
50% maggiorazioni destinate a finanziamento di iniziative di vigilanza, di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> Maggiore controllo sulle condizioni lavorative. Maggiore disponibilità di fondi per attività di prevenzione e protezione da parte della DTL. 	 
Costituzione di apposito capitolo di bilancio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.	<ul style="list-style-type: none"> Maggiore trasparenza, controllo e monitoraggio delle somme destinate ai finanziamenti di iniziative di vigilanza e prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. 	
Articolo 9, comma 6 <i>Ulteriori disposizioni in materia di lavoro</i>		
contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 ai lavoratori in somministrazione.	<ul style="list-style-type: none"> Conferma la tutela delle condizioni di base di lavoro e d'occupazione del lavoratore assunto in somministrazione Il termine <i>integrale</i> ribadisce la necessità, per tali tipologie di lavoratori, 	 

	<p>di tenere in considerazione tutti gli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro (es. informazione, formazione, età, genere, ecc). in particolare da parte delle imprese utilizzatrici</p>	
<p>Articolo 11, comma 10 <i>Disposizioni in materia fiscale e di impegni internazionali e altre misure urgenti</i></p>		
contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
<p>Il Presidente della Regione Emilia Romagna in qualità di Commissionario delegato assume la competenza per attivare le procedure di gara relative alla rimozione e smaltimento dell'amianto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rimedio alla impossibilità del datore di lavoro di intervenire data l'urgenza della situazione e anche per motivazioni di economia procedimentale • Individuazione di siti per lo smaltimento • Importanza dell'intervento pubblico • Complessità di gestione dell'amianto rispetto alla individuazione dei siti di smaltimento 	<p style="text-align: center;">     </p>

Vigilanza sul lavoro: quali novità?

di Giovanna Carosielli, Davide Venturi*

1. Misure di regolamentazione dei contratti di lavoro e vigilanza: intermittente, apprendistato e contrattazione collettiva di prossimità

Il Pacchetto lavoro non contiene norme specifiche in materia di ispezione del lavoro, e tuttavia alcune disposizioni, specialmente quelle che riguardano la nuova disciplina dei contratti individuali di lavoro, avranno certamente riflessi sulla concreta attività di vigilanza in materia di lavoro. Un esempio di ciò è rinvenibile nella nuova disciplina del lavoro intermittente (art. 7, comma 2, lett. a, e lett. b, d.l. n. 76/2013). La norma infatti prevede l'apposizione di un limite massimo individuato in quattrocento giornate nell'arco di tre anni solari. L'accertamento di questa violazione ha però maggior rilievo in termini di contenzioso civile tra le parti del contratto, vale a dire nell'ipotesi di eventuali rivendicazioni da parte del lavoratore interessato, piuttosto che nell'azione di vigilanza. In sede di verifica ispettiva, infatti, l'accertamento dell'avvenuto superamento del limite legale, che comporta la sanzione civile della conversione del rapporto intermittente in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, non pare che possa immediatamente comportare recuperi retributivi a vantaggio del lavoratore, o contributivi a vantaggio degli Enti previdenziali, in quanto queste ipotesi sarebbero collegate all'eventuale accertamento di

* Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero degli Autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.

irregolarità nella registrazione delle giornate lavorate (a differenza del caso della conversione del rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato di tipo ordinario, stante il fatto che il datore di lavoro perde in quest'ultimo caso il diritto ai benefici contributivi e normativi dell'apprendistato, con possibilità di contestazione immediata da parte dell'organo di vigilanza).

Sempre in materia di lavoro intermittente, la norma prevede la non sanzionabilità dell'omessa comunicazione dell'impiego del lavoratore intermittente ove dai contegni datoriali precedentemente assunti emerga la volontà di non occultare la prestazione. Per gli organi di vigilanza rileva anche notare che il d.l. n. 76/2013, art. 7, comma 5, lett. a, n. 2, prevede la proroga al 1.1.2014 della validità dei contratti di lavoro intermittente stipulati ai sensi delle norme del d.lgs. n. 276/2003, divenuti incompatibili a seguito della riforma dell'istituto di cui alla l. n. 92/2012.

Anche alcune nuove disposizioni in materia di apprendistato hanno rilievo in sede ispettiva e sanzionatoria. Sul punto, la circ. Min lav. n. 5/2013 ha già chiarito la portata della norma sanzionatoria per la mancata formazione ai sensi dell'art. 7, comma 1, d.lgs. n. 167/2011, ed in particolare le ipotesi in cui si applica la "disposizione" ex art. 14 d.lgs. n. 124/2004 e le ipotesi della assai più grave sanzione ivi prevista (contribuzione piena corrispondente al livello di inquadramento da raggiungere con sanzione civile pari al 100% dei contributi).

Tuttavia, di immediata applicazione, e quindi di rilievo anche in tema di vigilanza, è la disposizione contenuta nell'art. 9, comma 3, d.l. n. 76/2013, la quale consente, al conseguimento della qualifica o del diploma professionale la trasformazione del contratto di apprendistato di cui all'art. 3 d.lgs. n. 167/2011 in contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere. Sul piano della vigilanza occorre precisare che la nuova disposizione normativa non prevede alcun automatismo in tal senso, ma lascia le parti del contratto libere di effettuare questo tipo di trasformazione che deroga alla disciplina generale che prevede la prosecuzione del contratto di apprendistato come contratto di lavoro a tempo indeterminato di tipo ordinario. Ciò che rileva è la volontà delle parti contrattuali a che il lavoratore acquisisca anche la «qualifica professionale ai fini contrattuali». La scelta normativa di creare questa sorta di "commistione" tra i due istituti, tuttavia, probabilmente non mancherà di creare qualche problema interpretativo sia in sede di vigilanza sia in sede giudiziaria.

Inoltre, nell'attività di controllo della regolarità dei rapporti di lavoro, gli organi ispettivi dovranno anche tenere conto della norma del decreto legge che, riprendendo quanto già disposto dall'art. 8 l. n. 148/2011 in materia di derogabilità del contratto di prossimità rispetto alla legge (oltre che al CCNL), ne subordina l'operatività concreta al previo deposito presso la Direzione territoriale del lavoro competente (art. 9, comma 4, d.l. n. 76/2013).

2. Misure di contrasto al lavoro irregolare: stranieri, responsabilità solidale per i lavoratori autonomi, agricoltura e sanzioni in materia di salute e sicurezza

Il decreto legge, poi, stabilisce anche alcune novità che possono in senso generale rientrare tra le norme di contrasto al lavoro irregolare. In tale ambito, si segnalano alcune significative norme che riguardano la regolarizzazione del lavoro dei cittadini stranieri. Infatti, l'art. 9, comma 10, del d.l. n. 76/2013 stabilisce che in caso di rigetto della dichiarazione di emersione da parte dello Sportello unico per l'immigrazione dovuto a cause esclusivamente imputabili al datore di lavoro, «al lavoratore viene rilasciato un permesso di soggiorno per attesa di occupazione». Lo stesso tipo di permesso di soggiorno viene riconosciuto al lavoratore straniero nel caso di interruzione del rapporto di lavoro col datore di lavoro che ha effettuato la dichiarazione di emersione il cui iter procedimentale non si sia ancora concluso prima del recesso da parte del datore di lavoro o del lavoratore stesso. In queste ipotesi, dunque, l'organo di vigilanza si potrà trovare di fronte a lavoratori stranieri occupati da un datore di lavoro diverso da quello che ha effettuato la dichiarazione di emersione, e tali lavoratori potranno essere in possesso di un «permesso di soggiorno per attesa di occupazione». In realtà la scelta normativa appare ragionevole e condivisibile, in quanto consente di dare risposta a situazioni di *impasse* nei procedimenti di regolarizzazione che diversamente finiscono per penalizzare in maniera eccessiva i lavoratori stranieri che si vedrebbero negare il permesso di soggiorno per ragioni del tutto estranee alla propria responsabilità.

Di qualche interesse per l'attività ispettiva è inoltre la previsione di interpretazione autentica estensiva della validità, per tutte le Amministrazioni competenti in materia di lavoro e previdenza, delle

norme di cui all'art. 4-bis, comma 6, d.lgs. n. 181/2000 in tema di assolvimento degli obblighi di comunicazione inerenti i rapporti di lavoro (assunzione, cessazione, trasformazione e proroga).

Si segnala anche che il decreto legge prevede, all'art. 9, comma 2, una modifica dell'art. 306, comma 4-bis, d.lgs. n. 81/2008 ("testo unico sicurezza") in base alla quale si dispone un aumento delle sanzioni ("ammende" che vengono liquidate attraverso il sistema della "prescrizione obbligatoria", che sostanzialmente si conclude con l'irrogazione di una sanzione amministrativa a fronte del ripristino delle condizioni di sicurezza da parte del trasgressore) che sono previste dal testo unico in misura del 9,6% a partire già dal 1 luglio 2013. Al riguardo, poi, la nuova norma prevede anche un meccanismo di destinazione del 50% della maggiorazione per il finanziamento delle attività di vigilanza, prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza svolte dalle Direzioni Provinciali del Lavoro.

Ancora l'art. 9 d.l. n. 76/2013 contiene due novità davvero rilevanti anche in sede di vigilanza: la prima (comma 1), consiste nella rivisitazione dell'obbligazione in solido ex art. 29, comma 2, d.lgs. 276/2003; la seconda, contenuta nel comma 11 del medesimo art. 9, concerne la possibilità per le imprese agricole, di effettuare assunzioni congiunte di lavoratori, secondo modalità da definire ad opera del Ministero del lavoro.

Con riferimento all'obbligazione in solido, e ai riflessi di questa in sede di vigilanza, giova rilevare che il decreto legge estende tale vincolo anche alle prestazioni assicurative e previdenziali dei lavoratori autonomi impiegati nell'appalto (oltre che ai relativi compensi). In questo modo si intende chiudere il cerchio della tutela dello Stato per quanto attiene ai versamenti contributivi ed assicurativi, prevedibilmente arginando il fenomeno di atomizzazione del lavoro nell'esecuzione degli appalti che aveva visto fiorire il ricorso ad un gran numero di lavoratori autonomi, magari costituitisi anche in A.T.I. (associazioni temporanee di imprese), per l'esecuzione di opere o servizi anche nel settore privato (in questo caso l'A.T.I. viene spesso utilizzata anche come contratto associativo atipico tra imprese).

Questa previsione, dunque, appare comprensibile nell'ottica della regolazione dei fenomeni "patologici" della atomizzazione delle imprese, ad esempio tipici nel settore edile, dove sono largamente presenti fenomeni di pluriennale monocommittenza di molti lavoratori autonomi

a basso reddito. Spesso, in questi casi, lo squilibrio nella forza contrattuale tra i contraenti, committente e lavoratore autonomo, comporta per quest'ultimo un compenso/reddito così basso che l'omissione dei propri contributi personali finisce per essere la prima forma di "risparmio" che il lavoratore autonomo si "auto-concede". In queste ipotesi, dal punto di vista dello Stato quale organo di controllo e quale percettore dei contributi previdenziali, l'estensione della solidarietà prevista dall'art. 29, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 ai lavoratori autonomi appare certamente una soluzione interessante in chiave antielusiva.

Sul piano più generale dell'impatto della norma regolatoria sul mercato, invece, la questione appare certamente più controversa, sia in merito alla valutazione dei possibili benefici rispetto al costo complessivo di questa misura per il sistema, sia riguardo alla effettiva possibilità per il committente di verificare il pagamento dei contributi del lavoratore autonomo rispetto alla singola prestazione d'opera o di servizio eseguita in regime di "genuina" pluricomittenza¹.

Altresì, il testo governativo esclude l'applicazione dell'obbligazione in solido quando a stipulare i contratti di appalto siano le Pubbliche Amministrazioni come definite dal d.lgs. n. 165 del 2001, a prescindere, quindi, dal tipo di negozio posto in essere e, probabilmente, scongiurando gli esiti, non sempre prevedibili per i bilanci delle medesime PP.AA., derivanti da pronunce curiali che, allorquando la Pubblica Amministrazione si è comportata da privato, non hanno esitato ad applicare la norma in parola. Il problema sul piano ispettivo è però che non appare chiaro, dalla formulazione della norma, se l'esclusione della solidarietà, che in sede ispettiva precipuamente rileva per garantire il pagamento dei contributi dei lavoratori dipendenti dell'appaltatore/subappaltatore, sia esclusa solo nei riguardi della Pubblica Amministrazione committente (esclusione soggettiva), ovvero se sia da escludere in tutta la catena dei contratti pubblici ai sensi del d.lgs. n. 163/2006 (esclusione *ratione materiae*, che coinvolgerebbe anche i subcontratti tra privati nell'ambito dell'opera/servizio pubblico), in ragione della specialità della norma e del particolare regime di controlli ivi previsto.

¹ Per un approfondimento sul punto, si rimanda, *infra*, a Gabriele Gamberini, *Responsabilità solidale negli appalti: va' dove ti porta il Ministero*.

Il medesimo articolo 9 del decreto legge prevede alcune significative semplificazioni per le assunzioni in agricoltura nel caso di più imprenditori agricoli uniti da vincoli di parentela o di affinità entro il terzo grado. Lo stesso è consentito inoltre al di fuori dei rapporti familiari tra imprenditori anche nell'ambito dei contratti di rete in agricoltura, o meglio di contratti di rete tra imprese di cui almeno il 50% siano inquadrate come imprese agricole.

La disposizione appare piuttosto interessante, in quanto parrebbe porre una ipotesi di diritto positivo piuttosto vicina all'istituto di derivazione anglosassone della "codatorialità" (*co-employment*) tra più soggetti imprenditoriali².

Sul piano ispettivo, ciò rileva indubbiamente ai fini della identificazione della titolarità del rapporto di lavoro e del titolo giuridico in base al quale un lavoratore opera presso un'impresa che non è formalmente suo datore di lavoro (finora, le ipotesi alternative a diritto vigente sono il distacco, la somministrazione di lavoro e l'appalto endoaziendale, la cui correttezza formale e sostanziale è oggetto delle verifiche ispettive anche rispetto alla repressione dei fenomeni di violazione e di frode alla legge in chiave interpositoria). Naturalmente, per comprendere la portata e il peso di questa norma è necessario attendere il previsto decreto ministeriale che conterrà le disposizioni di dettaglio, e tuttavia fin d'ora appare chiaro che non si tratta di una novità solo formale legata all'assolvimento di adempimenti amministrativi in fase di assunzione. Infatti, la norma in esame prevede un vero e proprio meccanismo di responsabilità solidale tra i diversi soggetti imprenditoriali interessati per l'adempimento delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro (art. 31, comma 3-quinquies, d.lgs. n. 276/276): sono dunque vere e proprie "prove tecniche di codatorialità"? Non vi è dubbio, comunque, che queste disposizioni che riguardano perlopiù l'agricoltura non mancheranno di avere conseguenze significative anche nell'esercizio concreto dell'attività ispettiva nel settore.

² In Italia, si veda V. Speciale, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 94/2010. Da ultimo, si veda anche *Codatorialità e gruppi d'impresa*, contributi di V. Speciale, O. Mazzotta, O. Razzolini, V. Pinto, A. Perulli, M.G. Greco, in *RGL*, 2013, 1, 3 ss.

**Articolo 7, comma 2,
Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92
Articolo 9, commi 2 e 5,
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione**

Le norme in materia di vigilanza

di Carmine Santoro

SCHEDA RIEPILOGATIVA

**Articolo 7, comma 2
Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92**

- La sanzione di omessa comunicazione del lavoro intermittente non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro.

**Articolo 9, commi 2 e 5
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione**

- È prevista la rivalutazione ogni cinque anni delle ammende e le sanzioni amministrative pecuniarie previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro con decreto del direttore generale della Direzione generale per


l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo.


- Le maggiorazioni derivanti dalla applicazione della norma sono destinate, per metà del loro ammontare, al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del lavoro.
- Le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga previste all'art. 4-bis del d.lgs. n. 181/2000 sono valide ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo e delle Province.

* Altre novità della norma che indirettamente riguardano l'attività di vigilanza, in particolare in tema di estensione della responsabilità solidale nelle esternalizzazioni e di regolarizzazione per i lavoratori stranieri, sono trattate nelle relative specifiche schede tematiche.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 7, comma 2
Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92
Articolo 9, commi 2 e 5
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
La sanzione di omessa comunicazione del lavoro intermittente	<i>Potenzialità:</i> norma semplificativa degli oneri amministrativi a carico delle	

<p>non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro.</p>	<p>imprese, che sostanzialmente esonera queste ultime dal comunicare le singole chiamate del lavoratore intermittente, ove siano in grado di dimostrare l'avvenuto adempimento degli obblighi contributivo-assistenziali in favore del lavoratore interessato.</p>	
<p>È prevista rivalutazione ogni cinque anni delle ammende e le sanzioni amministrative pecuniarie previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro con decreto del direttore generale della Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo.</p> <p>Le maggiorazioni derivanti dalla applicazione della norma sono destinate al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e</p>	<p><i>Potenzialità:</i> aumento della deterrenza nel delicato campo della prevenzione infortuni</p> <p>Finanziamento di iniziativa di prevenzione e di vigilanza nel settore contemplato.</p> <p><i>Criticità:</i> compatibilità con attuale crisi economica.</p>	

sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del lavoro.		
---	--	--

**Articolo 2, commi 1, 2 c), 3, 4, 5, 6, Interventi straordinari
per favorire l'occupazione, in particolare giovanile**

**Gli interventi straordinari che avrebbero
coinvolto le Agenzie per il lavoro**

di Annalisa Difronzo

SCHEDA RIEPILOGATIVA

**Articolo 2, commi 1, 2 c), 3, 4, 5, 6
Interventi straordinari per favorire l'occupazione,
in particolare giovanile**

- Le misure di carattere straordinario previste inizialmente in tale articolo erano volte a cogliere le opportunità di lavoro, su tutto il territorio nazionale, derivanti dalla iniziativa dell'Expo 2015 di Milano.
- Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale avrebbero potuto definire, ai fini di cui al comma 1, con particolare riferimento alle opportunità di nuova occupazione che sarebbero derivate dalle iniziative correlate all'Expo 2015 di Milano, tramite un accordo-quadro nazionale ovvero attraverso contratti collettivi di lavoro nazionali, operanti non oltre il 30 giugno 2016, iniziative e

misure straordinarie relative:

c) all'utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato in deroga ai limiti quantitativi eventualmente previsti nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

- Fermo restando quanto previsto dal comma 2 stralciato, per le assunzioni con contratto a tempo determinato sarebbero state applicate le deroghe della disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dal presente decreto:

- a) il periodo di 12 mesi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a) del presente decreto sarebbe stato elevato fino a un massimo di 18 mesi, frazionabile in due periodi di cui il primo non inferiore a sei mesi;



- b) fermo restando le ipotesi di a-causalità previste dall'articolo 1, comma 1-bis, lett. b) del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, la causale non sarebbe stata richiesta **per le assunzioni a tempo determinato nel limite di un contingente non superiore al 5% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.**




- Ai contratti a tempo determinato, stipulati o prorogati successivamente alla entrata in vigore della nuova disposizione, sarebbe stato applicato, fino al 31 dicembre 2015, un contributo di scopo, aggiuntivo rispetto a quello previsto dall'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, pari a 0,1 punti percentuali.




- L'efficacia dei contratti individuali di cui al comma 2 sarebbe stata subordinata alla preventiva certificazione degli stessi anche da parte di una specifica commissione costituita dalle associazioni di cui al medesimo comma.


- Le disposizioni di cui al comma 3, lettere a) e b) e al comma 4, sarebbero state applicate anche in riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

<p style="text-align: center;">Articolo 2, commi 1, 2 c), 3, 4, 5, 6 Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile</p>		
contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
<p>Art. 2, comma 1. Misure di carattere straordinario previste per fronteggiare la grave crisi occupazionale inizialmente avevano anche la finalità di cogliere opportunità di lavoro derivanti dalla iniziativa dell'Expo 2015 di Milano</p>	<p>L'iniziativa complessivamente intesa aveva la finalità di incentivare l'occupazione, anche attraverso contratti di somministrazione, in vista dell'expo 2015 di Milano.</p>	
<p>Art. 2, comma 2 Gli Accordi-quadro nazionali ovvero i CCNL, operanti non oltre il 30 giugno 2016, avrebbero potuto definire, con particolare riferimento alle opportunità di nuova occupazione derivanti dalle iniziative correlate all'Expo 2015 di Milano, iniziative e misure straordinarie relative:</p>	<p>Sarebbe stato positivo il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale tramite accordi quadro e CCNL.</p>	

<p>c) utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato in deroga ai limiti quantitativi eventualmente previsti nei contratti collettivi nazionali di lavoro.</p>	<p>La deroga ai limiti quantitativi eventualmente previsti nei CCNL, avrebbe comportato la possibilità di un ampio utilizzo della somministrazione di lavoro.</p>	
<p>Art. 2, comma 3 Per le assunzioni con contratto a tempo determinato sarebbero state applicate le deroghe della disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dal presente decreto: a) il periodo di 12 mesi di cui <u>all'articolo 2, comma 1, lettera a) del presente decreto</u> sarebbe stato elevato fino a un massimo di 18 mesi, frazionabile in due periodi di cui il primo non inferiore a sei mesi; b) fermo restando le ipotesi di a-causalità previste dall'articolo 1, comma 1-bis, lett. b) del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, la causale non sarebbe</p>	<p>Non era chiaro il riferimento normativo, art. 2 comma 1, lettera a) del presente decreto.</p> <p>Le ulteriori ipotesi di a-causalità per le assunzioni a tempo determinato avrebbero incentivato il ricorso all'istituto; ma nel 5% si sarebbero contate anche le ipotesi dell'art. 1, comma 1-bis, lett. b)?</p>	 

<p>stata richiesta per le assunzioni a tempo determinato nel limite di un contingente non superiore al 5% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.</p>		
<p>Art. 2, comma 4 Sarebbe stato applicato, ai contratti a tempo determinato di cui al presente articolo, stipulati o prorogati successivamente alla entrata in vigore della presente disposizione, , fino al 31 dicembre 2015, un contributo di scopo, pari a 0,1 punti percentuali.</p>	<p>Il contributo di scopo pari a 0,1 punti percentuali avrebbe aumentato il costo del lavoro. Questo, al contrario di quanto auspicato, avrebbe disincentivato l'utilizzo di tali contratti</p>	
<p>Art. 2, comma 5 L'efficacia dei contratti individuali di cui al comma 2 sarebbe stata subordinata alla preventiva certificazione degli stessi.</p>	<p>La preventiva certificazione dei contratti avrebbe permesso di evitare abusi e distorsioni nell'uso attraverso una valutazione dell'effettiva volontà delle parti. Nel caso della somministrazione, la certificazione avrebbe coinvolto il contratto commerciale (agenzia-utilizzatore) oppure il contratto di lavoro, (agenzia- lavoratore) oppure entrambi considerando il contratto di somministrazione come una fattispecie unica?</p>	 

<p>Art. 2, comma 6 Le disposizioni di cui al comma 3, lettere a) e b) e al comma 4, sarebbero state applicate anche ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.</p>	<p>Si sarebbe incentivato il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nonostante alcuni riferimenti normativi poco chiari</p>	
--	--	---

Articolo 9, comma 11,

**Ulteriori disposizioni
in materia di occupazione. Imprese agricole**

di Anna Rita Caruso

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 9, comma 11
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

11. All'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:


- "3-bis. Le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di cui al comma 1, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende.
- 3-ter. L'assunzione congiunta di cui al precedente comma 3-bis può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di




rete, quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole.

- 3-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definite le modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte di cui al comma 3-bis.
- 3-quinquies. I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato con le modalità disciplinate dai commi 3-bis e 3-ter.”

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Articolo 9, comma 11 Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
3-bis. Le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di cui al comma 1, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di	Le imprese agricole, a prescindere dal fatturato e dal tipo di contabilità adottata, purché soddisfino alternativamente le condizioni poste, possono assumere direttamente personale per lo svolgimento delle singole prestazioni lavorative, senza operare alcuna delega all'impresa capogruppo. Questa procedura in un'ottica di semplificazione degli adempimenti ed oneri burocratici è giudicata positivamente.	

<p>lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende.</p>	<p>Non si specifica però in capo a quale impresa/cooperativa agricola facente parte del gruppo di imprese dovrà essere incardinato il rapporto lavorativo dei neo assunti e questo potrebbe creare difficoltà in caso di ispezione da parte degli organi di vigilanza pubblici, specie con riferimento alla ricostruzione degli orari di lavoro effettuati e relative modalità delle prestazioni erogate.</p> <p>Ulteriore perplessità è data dal fatto che non si precisa chiaramente se i due requisiti richiesti per le assunzioni congiunte debbano essere alternativi o cumulativi, ma da una prima lettura sembra preferibile la lettura che propende per l'alternatività delle condizioni richieste al fine di poter effettuare l'assunzione congiunta.</p>	 
<p>3-ter. L'assunzione congiunta di cui al precedente comma 3-bis può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole.</p>	<p>Permane anche nell'art. 3 ter il trattamento di favor nei confronti delle imprese o cooperative agricole, per cui quando almeno la metà delle imprese stipulanti un contratti di rete ha questa natura, è ammessa l'assunzione congiunta di lavoratori. Si tratta anche qui di una norma che tende a semplificare la procedura di assunzione e come tale può</p>	

ritenersi positiva.

Si sollevano dubbi con riferimento alla natura esclusivamente agricola delle imprese/cooperative e ci si chiede se essa comprenda anche le aziende di trasformazione dei prodotti agricoli e le attività di silvicoltura e allevamento che da una prima lettura parrebbero escluse.





Si sollevano dubbi anche per la mancata specificazione, dell'azienda cui farà capo il rapporto del lavoratore neo assunto. Trattandosi di un assunzione congiunta si presume che il lavoratore potrà effettuare la propria prestazione presso più imprese del gruppo con difficoltà di ricostruire l'orario di lavoro effettivo in caso di ispezione. Si potrebbero infatti registrare superamenti dell'orario lavorativo difficilmente rintracciabili nel libro unico del lavoro.



Si sollevano anche dubbi in merito all'applicabilità della norma a prescindere dal numero di affiliati e dal fatturato del gruppo di imprese. Se infatti le imprese/cooperative affiliate sono numerose risulta ancora una volta complesso ricostruire



	<p>gli orari di lavoro effettivamente svolti dai prestatori assunti congiuntamente nell'ipotesi che essi svolgano il loro operato presso più aziende. Se poi le imprese hanno una distribuzione in regioni diverse, la problematica di dover ricostruire orario e ubicazione delle prestazioni effettuate nelle varie sedi si complica ulteriormente.</p>	
<p>3-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definite le modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte di cui al comma 3-bis.</p>	<p>Si rimane in attesa del decreto che specificherà le modalità concrete di assunzione per verificare di fatto quale azienda del gruppo prendere in carico il neo assunto.</p>	
<p>3-quinquies. I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato con le modalità disciplinate dai commi 3-bis e 3-ter.”.</p>	<p>Trattandosi di gruppo di imprese, la precisazione è rilevante ed è giudicata positivamente perché in caso di violazione delle normative relative all'assunzione e al rapporto di lavoro instaurato, si hanno maggiori probabilità di sanare le irregolarità, salvo regresso tra il datore di lavoro che paga le sanzioni amministrative nei confronti degli altri datori appartenenti al gruppo di imprese.</p>	

Parte X

**LAVORO PUBBLICO E PIANO
STRORDINARIO EXPO 2015:
CRONACA DI UNA RIFORMA MANCATA**

Valutazione sintetica delle parti stralciate al d.l. n. 76/2013

di Valentina Picarelli, Giulia Tolve

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Parti stralciate al d.l. 28 giugno 2013 n. 76

- Nella prima versione circolata del decreto si prevedevano una serie di disposizioni di carattere straordinario, nell'ottica di fronteggiare la situazione occupazionale che coinvolge i soggetti giovani fino a 29 anni di età ed i soggetti con più di 50 anni di età disoccupati da 12 mesi.

Tali misure introducevano la possibilità, per le parti sociali, di stipulare un accordo quadro nazionale o contratti collettivi di lavoro nazionali che prevedessero disposizioni per lo più derogatorie della disciplina delle tipologie contrattuali, al fine di cogliere le opportunità di lavoro, su tutto il territorio nazionale, derivanti dalla iniziativa dell'Expo 2015 di Milano.

- Oltre a tali disposizioni straordinarie con riferimento alla disciplina delle singole tipologie contrattuali, il primo testo del decreto prevedeva con riferimento al lavoro occasionale accessorio, la possibilità di acquistare i voucher solo presso l'INPS e solo per via telematica. Si prevedeva poi l'obbligo di utilizzare i suddetti voucher

entro 30 giorni dall'acquisto.

- In materia previdenziale si prevedeva l'attivazione di una evidenza contabile nell'ambito del fondo sociale per l'occupazione e la formazione di cui all'art. 18, comma 1, lett. a) del D.L. 185/2008 a favore dei cd. "esodati" che sostituisce quella prevista dalla legge di stabilità 2013


- Si prevedeva quindi il capitolo relativo al lavoro pubblico, con disposizioni in tema di reclutamento, contratti di lavoro flessibili e mobilità.

Si prevedeva l'aumento del limite percentuale massimo di dirigenti da reclutare in base alle esigenze delle singole amministrazioni. Fino al 18% (in precedenza era il 10%) per quanto riguarda i dirigenti di seconda fascia. Fino al 30% (precedentemente era il 20%) per la prima fascia. Viene stabilita una prelazione ai dirigenti di ruolo sui posti vacanti. Nel limite massimo del 50% delle risorse disponibili per le assunzioni a tempo indeterminato si disponeva che avrebbero potuto essere avviate procedure di stabilizzazione per i dipendenti che negli ultimi 10 anni abbiano maturato almeno 3 anni di lavoro subordinato a tempo determinato ovvero per i soggetti che abbiano maturato 3 anni di contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Per i primi è prevista addirittura una riserva di posti del 50% sui concorsi banditi per personale di ruolo. Si introduce, inoltre, la possibilità per le p.a. fino al 2015 di bandire concorsi per assunzioni a tempo indeterminato riservati esclusivamente a personale con contratto a tempo determinato che abbia maturato almeno 3 anni di servizio. Contemporaneamente si ammette la proroga dei contratti a termine in scadenza, sempre fino al 2015. Infine, si dispone che l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato approvate successivamente al 30 settembre 2003, è prorogata fino al 31 dicembre 2015. Nel rispetto dei limiti imposti dalla finanza pubblica, si prevedeva lo sblocco delle assunzioni con contratti a tempo determinato (e formazione e lavoro) per contingenti superiori alle 5 unità. Quanto alle norme in tema di mobilità, si prevedeva che le amministrazioni pubbliche, prima di indire nuovi concorsi per


l'assunzione di personale di ruolo e prima di attingere idonei dalle graduatorie in corso di validità, dovessero obbligatoriamente procedere all'indizione di procedure di mobilità, a pena di nullità degli atti adottati. Per le situazioni di eccedenza rispetto alle loro dotazioni organiche sarebbe stato consentito il passaggio diretto (a domanda), mediante cessione del contratto di lavoro e previa selezione secondo criteri prefissati, presso il Ministero della Giustizia. Ciò al fine di ricoprire i posti vacanti del personale amministrativo operante presso gli uffici giudiziari e appartenente alla stessa qualifica.



SCHEDA DI VALUTAZIONE


Parti stralciate al d.l. 28 giugno 2013 n. 76

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
<p>Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile</p> <p>Possibilità per le OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente rappresentative sul piano nazionale di definire, con riferimento alle opportunità di nuova occupazione derivanti dalle iniziative direttamente o indirettamente correlate</p>	<p>Le ipotesi derogatorie che la contrattazione collettiva ha la possibilità di individuare presentano e profili di incoerenza con il complessivo intervento di riforma. In particolare ci si riferisce alla fattispecie del contratto di lavoro subordinato con previsione delle 120 ore di formazione, istituto passibile di creare effetti di dumping con riferimento ad altri istituti.</p> <p>Anche l'individuazione delle attività collegate direttamente ed indirettamente all'Expo 2015 presenta profili di criticità, tanto che viene istituita una apposita</p>	

<p>all'Expo 2015, tramite un accordo – quadro nazionale o attraverso contratti collettivi di lavoro nazionali, iniziative e misure relative ai seguenti istituti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • possibilità di assunzione di lavoratori di qualsiasi età con contratto intermittente; • assunzione di lavoratori di qualsiasi età con contratto di lavoro subordinato, con previsione di massimo 120 ore di formazione su determinati contratti; • possibilità di procedere ad assunzioni in deroga ai limiti quantitativi di cui all'art. 20, c. 4 d. lgs. 276/2003 in caso di somministrazione a tempo determinato; • elevazione ad € 5.000 del limite di € 2.000 dei compensi per prestazioni di lavoro accessorio rese nei confronti di committenti imprenditori commerciali o professionisti; 	<p>procedura di certificazione dei contratti individuali sottoscritti.</p> <p>La previsione della possibilità di assumere lavoratori di qualsiasi età con contratto di lavoro intermittente è incoerente, non solo con riferimento alle norme relative a questa tipologia contrattuale presenti nel decreto stesso, ma anche con riferimento alle finalità della norma. Il contratto di lavoro intermittente è stipulabile con lavoratori appartenenti ad una determinata fascia di età, che viene irragionevolmente reso utilizzabile nei confronti di qualsiasi lavoratore.</p> <p>Le ulteriori previsioni comportano poi una totale apertura nei confronti di una flessibilità "incontrollata" (si pensi alla norma sulla somministrazione o alla norma sulla possibilità di stipulare un contratto a progetto indicando una causale generica come "Expo 2015").</p>	
--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> • stipulazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa con individuazione del progetto tramite il rinvio alla causale "Expo 2015". 		
<p>Interventi straordinari per l'occupazione – lavoro a termine. Nell'ambito degli interventi straordinari per favorire l'occupazione, anche giovanile, la disciplina ordinaria del lavoro a termine viene modificata – ma soltanto sino al 31 dicembre 2015 – nel senso di prevedere che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la durata massima del primo contratto a tempo determinato acausale sia pari a 18 mesi, frazionabili in due periodi; • i datori di lavoro possano procedere ad assunzioni a termine acausali anche per un numero non superiore al 5% del totale dei lavoratori occupati 	<p>Le norme disciplinavano il contratto in modo da potenziarne la flessibilità, rischiando forse di far degenerare il quadro normativo verso una flessibilità "incontrollata".</p> <p>In maniera del tutto incoerente, poi, veniva stabilito un ulteriore aumento del costo contributivo del contratto.</p>	

<p>nell'unità produttiva;</p> <ul style="list-style-type: none"> • aumento del costo contributivo del lavoro a termine: obbligo per il datore di lavoro di versare un contributo di scopo aggiuntivo pari allo 0,1% della retribuzione imponibile 		
<p>Contratto di lavoro occasionale accessorio - Prevista la possibilità di acquistare i voucher esclusivamente presso l'INPS (non sarà più possibile rivolgersi alle rivendite autorizzate dal 1° gennaio 2014), solo per via telematica. Il valore nominale del buono (numerato, orario, datato) sarà stabilito con apposito decreto. Previsto altresì l'obbligo di utilizzare il voucher entro 30 giorni dall'acquisto.</p>	<p>Le norme in esame rischiano di complicare e rendere eccessivamente formalistiche le modalità per fare ricorso alla tipologia contrattuale in esame.</p>	
<p>Previdenza - Attivazione di una evidenza contabile nell'ambito del fondo sociale per l'occupazione e la formazione di cui all'art. 18, comma 1, lett. a) del D.L.</p>	<p>Modifica della tipologia di fondo dedicato ai c.d. "esodati" con indicazione della dotazione iniziale per l'anno 2013 di 36 milioni di euro. Permaneva l'incertezza sul numero degli esodati e sulla futuribile quantità di risorse ad essi destinate.</p>	

<p>185/2008 a favore dei cd. "esodati" che sostituisce quella prevista dalla legge di stabilità 2013.</p>		
<p>Disposizioni per le pubbliche amministrazioni in materia di reclutamento, contratti di lavoro a tempo determinato e semplificazione delle procedure di mobilità e di autorizzazione ad assumere.</p>	<p>Le norme in materia di impiego pubblico, per la cui sintesi si rinvia alla scheda riepilogativa in calce al contributo erano tali da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prevedere modalità per stabilizzare il personale (si pensi alle norme che prevedevano quote di riserva molto elevate nei concorsi con riferimento al personale che vantasse un rapporto precedente con l'Amministrazione a tempo determinato, o alla possibilità di bandire concorsi riservati esclusivamente a queste categorie di soggetti, o ancora alle norme sulla mobilità); • sbloccare le assunzioni con contratto a tempo determinato e precisare alcuni aspetti della relativa disciplina. Si prevedeva addirittura la revoca dell'incarico dirigenziale con decurtazione della retribuzione di risultato per il dirigente che violasse le disposizioni sui contratti a termine con conseguente nullità di questi ultimi; • attuare una stretta sulle collaborazioni coordinate e continuative e sulle consulenze 	

	con il rafforzamento della precedente previsione legislativa sul ricorso al personale flessibile (possibile solo per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale).	
--	--	--

I “temporary shop” della certificazione per l’Expo 2015 servono davvero?

di Flavia Pasquini

1. La disposizione (fortunatamente) “mancata”

Con una operazione che avrebbe potuto essere definita di “marketing non convenzionale”, il decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013¹ è stato sul punto di proiettare d’un tratto l’istituto della certificazione – sebbene con effetti limitati nel tempo e con una netta circoscrizione dell’oggetto della procedura – oltre i propri originari confini.

Con un comma (il quinto, poi divenuto il terzo) inizialmente inserito all’art. 2 della bozza di decreto entrato in Consiglio dei Ministri, e successivamente stralciato unitamente ad altre significative semplificazioni normative, annunciate dal Ministro del lavoro nell’ambito del cosiddetto piano Expo 2005, si era infatti proposto che l’efficacia di determinati contratti individuali² fosse subordinata alla loro preventiva certificazione “*da parte di una specifica commissione*” costituita dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le quali

¹ Recante “*Primi interventi urgenti per la promozione dell’occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti*”.

² Stipulati con lo scopo di “*fronteggiare la grave situazione occupazionale che coinvolge in particolare i soggetti giovani fino a 29 anni di età e i soggetti con più di cinquant’anni di età, disoccupati da oltre dodici mesi, anche al fine di cogliere le opportunità di lavoro, su tutto il territorio nazionale, derivanti dalla iniziativa dell’Expo 2015 di Milano*”.

avessero stipulato accordi-quadro o contratti collettivi di lavoro nazionali che dei suddetti contratti individuali avrebbero dovuto costituire la base. Riferendosi poi ai variegati istituti contrattuali in questione³ la previsione normativa precisava che le *“iniziative e misure straordinarie”* di cui agli accordi-quadro o contratti collettivi di lavoro nazionali avrebbero potuto essere *“operanti non oltre il 30 giugno 2016”*.

Posto che dalle suddette disposizioni, estremamente sintetiche, si diramano a raggiera una miriade di criticità, ci si soffermerà, in questa sede, su quelle più strettamente connesse al tema della certificazione, nell’auspicio che le riflessioni che seguono possano essere tenute in considerazione *de iure condendo*. Ciò, in considerazione del fatto che la approvazione delle disposizioni di cui al comma al momento stralciato dal decreto legge n. 76 del 28 giugno 2013 pare sia stata unicamente rimandata al prossimo autunno.

2. Rilievi critici in un’ottica *de iure condendo*

Partendo da quella che appare la problematica più significativa, si era previsto l’ampliamento – seppur temporaneamente e conferendo loro una competenza limitata a determinati contratti – del novero delle commissioni di certificazione, che attualmente possono essere costituite, con competenza sull’intero territorio nazionale, unicamente presso le Università, le fondazioni universitarie e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e, con competenza limitata per settore o territorio, presso gli enti bilaterali, le Direzioni territoriali del lavoro, le Province e i Consigli provinciali dei consulenti del lavoro. In linea di principio nulla di diverso rispetto a quanto era stato fatto dalla l. n. 266/2005 integrando l’originario art. 76 del d.lgs. n. 276/2003: nelle disposizioni oggi stralciate, però, si affidava lo svolgimento della procedura di certificazione ad organismi di nuova costituzione, senza alcuna esperienza in materia, che avrebbero dovuto costituirsi in tutta fretta e che per di più erano destinati ad essere presto privati del proprio possibile

³ Ed in particolare, con i limiti e le condizioni di cui alle originarie lettere a), b), c), d) ed e) dell’art. 2, comma 2: lavoro intermittente; lavoro subordinato; somministrazione di lavoro a tempo determinato; lavoro accessorio; collaborazione coordinata e continuativa.

oggetto di analisi (appunto i contratti che sarebbero stati “operanti non oltre il 30 giugno 2016”).

Ove una norma di tal fatta fosse approvata, ne conseguirebbe, in primo luogo, il rischio che vengano costituite commissioni “improvvisate”, prive delle necessarie competenze e al contempo poco propense ad investire sulla “qualità” del proprio operato e sulla formazione e professionalità dei propri membri, posto che i contratti che potrebbero essere loro sottoposti avrebbero comunque un termine finale estremamente ravvicinato. Ciò, a meno che non si introduca una apposita specifica in merito alle professionalità che dovrebbero fare parte delle nuove commissioni, il che contribuirebbe a dotarle, almeno astrattamente, di una qualche attrattiva quanto a competenza e probabilità di “tenuta”, in caso di contenzioso, dei propri provvedimenti. Tra l’altro, pare quanto meno improbabile che commissioni del genere possano sorgere in tempi compatibili con il sorgere dei contratti che sarebbero abilitate a certificare⁴. Sfugge in definitiva la ragione per la quale, ove proprio si voglia rendere obbligatoria per le parti una procedura di certificazione, non si scelga di demandarla alle commissioni già esistenti ed operanti, col che mettendo a frutto (e, data la attuale congiuntura, verrebbe da dire addirittura “a servizio” del Paese) la significativa esperienza maturata, in particolare da alcune sedi.

Perfino sulla obbligatorietà di tale certificazione ci si permette qualche perplessità: se ben comprensibile, infatti, è la previsione – eccezionale – di obbligatorietà della certificazione di cui al del d.P.R. n. 177/2011 per i contratti eseguiti in luoghi confinati o sospetti di inquinamento, altrettanto non può dirsi per contratti aventi *in nuce* un termine finale – peraltro estremamente limitato nel tempo – ed attuati in applicazione di disposizioni concordate a livello collettivo, le quali dovrebbero costituire esse stesse una “garanzia” di legittimità.

Altra questione riguarda l’eventualità che, dopo il fatidico 30 giugno 2016 (sempre che tale termine sia confermato, ma è ipotesi plausibile, trattandosi di contratti inerenti l’Expo 2015), possano nascere controversie, instaurate dagli organismi previdenziali o ispettivi, ma

⁴ Si pensi che, a seguito della entrata in vigore del d.lgs. n. 276 del 2003, la prima commissione di certificazione universitaria ad essere abilitata e a divenire operativa fu quella costituita presso il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi dell’Università di Modena e Reggio Emilia, con decreto direttoriale del 22 febbraio 2005.

anche da singoli lavoratori, inerenti contratti certificati da queste “nuove” commissioni, che sarebbero costrette a rimanere in vita, fino al decorso dei termini di prescrizione dei diritti derivanti dai contratti certificati (quindi anche fino al 2026!), unicamente per lo svolgimento di eventuali tentativi obbligatori di conciliazione (non essendo infatti abilitate ad altre funzioni, visto che non rientrano nell’elenco delle commissioni di certificazione previsto dall’art. 76 del d.lgs. n. 276/2003).

Tutto ciò, dando per scontato che, al di là della limitazione di oggetto prevista (che tra l’altro pareva escludere dal novero delle attività esercitabili sia la certificazione delle rinunce o transazioni, sia lo svolgimento delle funzioni arbitrali, come invece “concesso” alle altre commissioni dalla l. n. 183/2010), la vigente normativa in materia di certificazione debba poi applicarsi in toto alle costituende commissioni.

Il fatto poi che le nuove commissioni di certificazione dovrebbero essere costituite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale solleva in sé una serie di dubbi interpretativi: le parti sociali potranno infatti costituire commissioni di certificazione solo congiuntamente tra loro o anche disgiuntamente? La lettera della norma, nella formulazione inizialmente ipotizzata, non forniva indicazioni nell’uno o nell’altro senso, mentre la ratio dell’istituto – che finora aveva portato il legislatore ad escludere, se non nell’ambito “protetto” e vicendevolmente controllato della bilateralità, che organismi per propria natura parziali potessero costituire commissioni di certificazione – suggerisce che le costituende commissioni debbano essere compartecipate dalle sigle datoriali e da quelle sindacali. Ciò, per garantire quel minimo di equidistanza dall’interesse delle parti istanti che costituisce il vero e forse il maggiore valore della certificazione. Ove tale interpretazione venga condivisa in sede di emanazione dei provvedimenti inerenti l’Expo 2015 (il che è auspicabile, prevedendo preferibilmente anche una apposita precisazione sul punto), il dato fattuale fa tuttavia prevedere che sorgerà l’ennesima complicazione (di cui peraltro hanno già fatto esperienza gli enti bilaterali che in questi anni hanno tentato di costituire al proprio interno commissioni di certificazione), costituita dalla “avversione” di determinate sigle sindacali all’istituto della certificazione, con il rischio di uno stallo non tanto nella fase della certificazione vera e propria, quanto addirittura in fase di trattativa per la stipula degli accordi-quadro o dei

contratti collettivi di lavoro nazionali, che dei contratti da sottoporre obbligatoriamente a certificazione dovrebbero costituire la base.

Un ulteriore timore è ricollegato al fatto che l’attività di tali commissioni possa risolversi in un mero “passaggio di carte”, dove gli aspetti “burocratici” (ancor più che quelli procedurali) possano assumere peso più significativo rispetto alla attenta analisi della volontà libera delle parti e della corretta esecuzione di quanto pattuito. Il timore che si proceda ad un mero controllo pedissequo della rispondenza del contratto individuale all’accordo-quadro o al contratto collettivo nazionale di lavoro è ancor più fondato ove si consideri che la norma inserita nella bozza di decreto portato al Consiglio dei Ministri richiama una certificazione “preventiva”, la quale per definizione escluderebbe, per il momento temporale in cui verrebbe a collocarsi, una istruttoria approfondita che tenga conto del reale atteggiarsi del rapporto tra le parti. L’indagine eseguita, comunque, di qualsiasi tenore fosse, risulterebbe ulteriormente viziata dal fatto che i “controllori” sarebbero i medesimi soggetti che hanno contribuito a costruire l’accordo: un po’ come se lo studente dovesse valutare da solo il proprio elaborato d’esame! In ogni caso, poi, anche ove la norma prevedesse la possibilità di una certificazione in corso di rapporto, viene da pensare che i casi di rigetto sarebbero complessivamente limitati, ad esempio alla eventuale verifica che la prestazione effettivamente eseguita si discosti di fatto significativamente da quanto contrattualmente previsto.

Sia chiaro, le considerazioni appena svolte non discendono da una logica corporativistica finalizzata ad escludere l’ingresso di nuovi soggetti nel novero degli organismi abilitati alla certificazione dei contratti: semplicemente, tengono conto delle problematiche emerse proprio nello svolgimento della attività di certificazione, come già altrove approfondite⁵, nella convinzione che l’esperienza già svolta possa essere di insegnamento ove si ritenga di dare seguito a tale peculiare ipotesi di controllo della legittimità contrattuale, esercitata anche attraverso un vero e proprio sostegno alla volontà delle parti.

⁵ A conferma sia consentito rinviare, tra l’altro, a F. Pasquini, M. Tiraboschi, *La certificazione dopo il Collegato lavoro (l. 183/2010) - Manuale di teoria e pratica*, Gruppo 24 Ore, Milano, 2011.

Articolo 2, comma 5 (poi 3) stralciato

**La certificazione dei contratti
collegati all'Expo 2015 di Milano
operanti non oltre il 30 giugno 2016**

di Valeria Filippo, Flavia Pasquini

SCHEDA RIEPILOGATIVA

**Articolo 2, comma 5 (poi 3) stralciato
La certificazione dei contratti collegati all'Expo 2015 di Milano
operanti non oltre il 30 giugno 2016**


- al fine di fronteggiare la grave situazione occupazionale che coinvolge in particolare i giovani fino a 29 anni di età e i soggetti con più di 50 anni di età, disoccupati da oltre 12 mesi, il Governo intende cogliere le opportunità di nuova occupazione – su tutto il territorio nazionale – che potrebbero derivare dalla iniziativa dell'**Expo 2015 di Milano**.
- le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale **possono** definire, tramite accordi-quadro ovvero contratti collettivi di lavoro nazionali, iniziative e misure straordinarie operanti non oltre il 30 giugno 2016 e relative alla stipula, con i limiti e le condizioni di cui alle originarie lettere a), b), c), d) ed e) dell'art. 2, comma 2, di



contratti di lavoro intermittente, di lavoro subordinato, di somministrazione di lavoro a tempo determinato, di lavoro accessorio e di collaborazione coordinata e continuativa.

- l'efficacia dei contratti individuali sorti a seguito degli accordi-quadro ovvero dei contratti collettivi di lavoro nazionali è subordinata alla preventiva **certificazione** degli stessi da parte di una specifica commissione costituita dalle associazioni stipulanti

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Articolo 2, comma 5 (poi 3) stralciato
La certificazione dei contratti collegati all'Expo 2015 di Milano
operanti non oltre il 30 giugno 2016

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
L'efficacia dei contratti individuali conclusi a seguito di accordi-quadro ovvero di contratti collettivi di lavoro nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nell'ambito di iniziative e misure straordinarie relative all'Expo 2015, è subordinata alla preventiva certificazione.	<p>Potenzialità: Il Governo intende cogliere le opportunità occupazionali derivanti dall'Expo 2015 di Milano sul tutto il territorio nazionale, e la certificazione può certamente costituire un valido supporto alle parti per confermare la legittimità del contratto e della relativa prestazione lavorativa nel suo svolgimento concreto.</p> <p>Criticità: Eccessiva "burocratizzazione" per la stipula contratti di durata complessivamente limitata.</p>	

<p>La certificazione può avvenire unicamente ad opera di una specifica commissione costituita dalle associazioni stipulanti.</p>	<p>Potenzialità: La certificazione sarebbe svolta da soggetti che conoscono molto bene gli accordi sui cui i contratti individuali si fondano.</p> <p>Criticità: Non appare chiara l' utilità di istituire nuove commissioni di certificazione "a termine" presso le organizzazioni sindacali e datoriali, visto che vi sono commissioni di certificazione esistenti ed operanti da anni, anche con competenza estesa a tutto il territorio nazionale. Le commissioni istituite, ad esempio, dalle Università, sarebbero certamente in grado di analizzare il contratto sottoscritto dalle parti ed, anzi, potrebbero valutarne il contenuto e la relativa prestazione in maniera imparziale, in quanto soggetti terzi non coinvolti nella stesura dell'accordo/contratto collettivo. Inoltre le commissioni di nuova costituzione non darebbero garanzia di esperienza in materia.</p>	
<p>Le "iniziative e misure straordinarie" di cui agli accordi-quadro o contratti collettivi di lavoro nazionali possono essere operanti non oltre il 30</p>	<p>Potenzialità: Si tratta di misure ad hoc potenzialmente in grado di contribuire a "rilanciare" l'occupazione e l'economia.</p>	

giugno 2016.	Criticità: Il termine finale previsto è troppo ravvicinato per poter vedere risultati significativi.	
--------------	---	--

Lavoro pubblico, cronaca di una (nuova) riforma per ora solo annunciata

di Umberto Buratti

1. Un tweet anticipa le sorti del lavoro pubblico

La comunicazione, almeno quella ufficiale, non sembra costituire il piatto forte del Governo in carica. Gli account twitter istituzionali, infatti, hanno a lungo rilanciato notizie, indiscrezioni, brevi stralci di comunicati stampa e rimandato al sito web di Palazzo Chigi, senza però il supporto di un documento ufficiale che chiarisse in modo definitivo cosa fosse stato deciso nel Consiglio dei Ministri del 26 giugno.

Di tweet in tweet si è fatta via via sempre più certa la notizia che la parte del Pacchetto Lavoro relativa alla Pubblica Amministrazione sarebbe stata stralciata dal documento finale approvato dall'Esecutivo.

È stato lo stesso Ministro D'Alia a confermare implicitamente le indiscrezioni circolate sui social network. Con un "cinguettio" dal suo account personale, infatti, ha fatto sapere che presto partirà un confronto: «con sindacati, regioni ed enti locali per proporre al Parlamento un pacchetto di norme per il lavoro nella PA».

Esattamente come un anno fa, quindi, il destino del lavoro pubblico appare incerto e sicuramente seguirà una strada diversa rispetto a quella del mondo del lavoro privato.

A ben vedere, però, la notizia dello stralcio della parte relativa al pubblico impiego dal Pacchetto Lavoro e dello slittamento a luglio delle misure a favore della P.A. non è di per sé negativa. L'analisi della versione non definitiva del documento approvato dal Governo il 26

giugno, infatti, fa emergere un nuovo intervento parziale e sicuramente non risolutivo delle diverse “magagne” che affliggono il sistema amministrativo italiano, ormai da tempo ¹

2. Una Amministrazione ancora nel Limbo

Il mondo del lavoro pubblico ha vissuto per quasi un anno in una sorta di Limbo. Il Legislatore del 2012, infatti, non ha previsto l'immediata applicazione delle norme contenute nella c.d. Riforma Fornero a questo comparto, eccezion fatta per alcuni istituti espressamente indicati nel testo normativo.

Per poter applicare anche alla P.A. quanto contenuto nella legge n. 92/2012 il comma 8 dell'articolo 1 della stessa prevedeva un'azione esplicita da parte del Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione volta ad armonizzare la regolamentazione pubblica alle novità introdotte nel mercato del lavoro privato.

I dodici mesi appena trascorsi, tuttavia, sono passati invano. L'atteso processo di armonizzazione non si è mai realizzato. Al suo posto, invece, sono stati emanati ulteriori provvedimenti finalizzati al contenimento dei costi e alla razionalizzazione del complesso sistema pubblico e del suo personale. Primo tra tutti la c.d. *spending review*.

Il Limbo legislativo ha creato una situazione di generale incertezza che sicuramente non ha contribuito al rilancio di un settore già in seria difficoltà sia per motivi storici sia per i continui tagli a cui è stato sottoposto a partire dal 2010.

Dal Governo in carica era ed è lecito aspettarsi quindi una indicazione per uscire da tale impasse che lascia al palo l'intero comparto. Dalla lettura della versione non definitiva del provvedimento, però, quel che emerge è che, se il Legislatore nel mese di luglio proseguirà sulla strada qui indicata, lo stallo durerà ancora a lungo.

È sufficiente riprendere la rubrica dell'articolo 10 del Pacchetto Lavoro, ora stralciato e sostituito con altre misure, per rendersene conto. Oggetto del corposo intervento legislativo erano, ancora una volta, istituti toccati

¹ L'analisi che qui si propone si rifà alla versione ancora non definitiva del Pacchetto Lavoro pubblicata il 26 giugno su www.bollettinoadapt.it.

e ritoccati continuamente negli ultimi anni: il reclutamento, la mobilità, le autorizzazioni ad assumere.

Nei 15 commi dedicati al pubblico impiego, così, non solo non si ritrovava l'attuazione di quanto previsto dai commi 7 e 8 della legge n. 92/2012, ma veniva a mancare anche un progetto complessivo di riforma del sistema amministrativo. Al suo posto, tra le pieghe dei molti rinvii, appariva invece evidente il ritorno di una consolidata politica di stabilizzazione del personale precario.

3. Il peso dell'esperienza nel "nuovo" reclutamento

Il primo intervento rilevante per la P.A. si ritrovava al comma 1, lettera c) dell'articolo 10 il quale interveniva a modificare l'articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001 che disciplina il reclutamento del personale nel pubblico impiego.

Si sarebbe trattato, a ben vedere, della seconda modifica nell'arco di pochi mesi. Già con la legge n. 228 del dicembre 2012, infatti, erano stati introdotti all'articolo 35 i commi 3-bis e 3-ter finalizzati a stabilire una riserva di posti nei concorsi pubblici per le persone che avevano avuto nel passato un rapporto di lavoro a tempo determinato o una collaborazione coordinata continuativa con la P.A. La modifica, però, per diventare operativa, necessitava di un apposito Decreto del Presidente del Consiglio entro il 31 gennaio 2013 che non è stato emanato. La parte del Pacchetto Lavoro del Governo sul lavoro pubblico ripartiva da qui e procedeva ad una nuova riscrittura dei commi introdotti non più di sei mesi fa.

Se il testo del 26 giugno fosse passato, le Amministrazioni Pubbliche avrebbero potuto, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno di personale e del limite massimo del 50% delle risorse disponibili, avviare procedure di reclutamento in cui venisse valorizzata la precedente esperienza professionale maturata nel comparto pubblico. Nella fase di selezione concorsuale per titoli ed esami un apposito punteggio avrebbe tenuto in considerazione il know how in possesso del candidato. Tale riserva si sarebbe applicata, nel limite massimo del 50% dei posti banditi senza concorrenza con altre categorie riservatarie, a coloro che, nell'arco dell'ultimo decennio, avessero maturato almeno tre anni di servizio con contratto a tempo determinato presso

l'Amministrazione che procedeva alla selezione. Oltre a questi, il Pacchetto Lavoro prevedeva una riserva anche per coloro che avessero avuto, sempre nell'arco degli ultimi dieci anni, una collaborazione coordinata continuativa di almeno tre anni con l'Amministrazione emanatrice il bando.

La principale novità rispetto alla normativa di dicembre 2012 consisteva proprio nella previsione per cui l'esperienza presso la P.A. andava considerata all'interno di un periodo di tempo ben definito e non generico. Non tutti coloro che avevano avuto un'esperienza di lavoro nel comparto pubblico, quindi, avrebbero potuto avere una corsia preferenziale nei concorsi, bensì unicamente coloro in possesso di una "anzianità di servizio" di almeno tre anni a partire dal 2003.

Per divenire attuative queste novità non necessitavano di un apposito Decreto del Presidente del Consiglio, come in precedenza. L'ipotetico nuovo comma 3-ter provvedeva direttamente al raccordo con le altre previsioni legislative in materia. In modo particolare, il Legislatore stabiliva che per le restanti risorse disponibili per le assunzioni, le altre forme di riserva disciplinate dalla legge non avrebbero potuto superare la metà dei posti banditi.

Questa riscrittura dei due commi all'interno dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001 era un primo tassello per attuare quanto sottoscritto con le Parti Sociali nella primavera dello scorso anno. L'Intesa dell'11 maggio 2012 conteneva al suo interno, infatti, una parte relativa alle politiche di gestione del personale nel pubblico impiego. Tra le varie richieste concordate all'epoca vi era quella di attuare una riduzione del precariato nella P.A. anche attraverso meccanismi di valorizzazione dell'esperienza maturata in precedenti rapporti di lavoro nel comparto pubblico. Dopo il primo tentativo in questa direzione risalente al dicembre scorso, rimasto sulla carta, però, l'Esecutivo Letta avrebbe mantenuto tal modo la parola sugli impegni assunti con le Organizzazioni Sindacali.

Ulteriori modifiche in materia di reclutamento riguardavano la governance della fase iniziale del processo selettivo. A tal fine, il Pacchetto Lavoro riscriveva completamente il comma 4 e il comma 4-bis sempre dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001. Dall'entrata in vigore del provvedimento, per l'avvio delle procedure di reclutamento, non sarebbe stato più necessario un apposito Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, ma unicamente l'approvazione della Presidenza

del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato. Tale previsione si veniva ad applicare alle Amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, alle agenzie, agli enti pubblici non economici e agli enti ricerca ed era considerata valida anche nel caso di reclutamento di personale a tempo determinato superiore alle cinque unità.

4. La revisione della mobilità

La revisione della mobilità dei dipendenti pubblici tra le diverse Amministrazioni era una delle novità del Pacchetto Lavoro e sarebbe avvenuta mediante il ritocco di alcune parti dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 165/2001.

Innanzitutto, si stabiliva che il trasferimento di personale sarebbe stato possibile previo parere favorevole sia dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è affidato sia dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale sarà assegnato.

In secondo luogo, il comma 1-bis dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 165/2001 veniva riscritto, introducendo un ampio cappello iniziale nel quale si esplicitava che le Pubbliche Amministrazioni con la programmazione triennale del fabbisogno del personale hanno il dovere di definire in termini quanti-qualitativi le professionalità ricercate mediante procedure di mobilità nel rispetto dei posti vacanti e delle disponibilità di bilancio, avendo cura dell'ottimale distribuzione delle risorse umane mediante il coordinamento dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Questa forma di coordinamento veniva inserita anche nel successivo comma 2 dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 165/2001. Se le novità del Pacchetto Lavoro sulla P.A. fossero passate sarebbero stati nulli non solo gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi volti a eludere il principio di previo esperimento di mobilità rispetto al reclutamento di personale, bensì anche gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi finalizzati a bypassare l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione di processi di mobilità e di reclutamento del personale.

L'intento di queste misure era quello di rafforzare ulteriormente la relazione tra mobilità e reclutamento garantendo un coordinamento generale tra i due istituti previsti per il pubblico impiego.

5. Contratti flessibili: l'eccezione, non la regola

Il terzo campo di intervento sulla P.A. si poneva in linea di continuità con i due precedenti e riguardava la regolamentazione dell'uso dei contratti flessibili.

In primo luogo, il Governo puntava a rafforzare il principio espresso dal comma 1 dell'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001 secondo cui il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è il modello di riferimento per il comparto pubblico. Tale rafforzamento avveniva in maniera indiretta mediante la modifica del comma 2. Dall'entrata in vigore del provvedimento, infatti, il ricorso a forme contrattuali flessibili non sarebbe stato più possibile per rispondere ad «esigenze temporanee ed eccezionali», bensì unicamente per far fronte a: «esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale». Il cambiamento di prospettiva si evinceva dall'uso dell'avverbio esclusivamente e dalla modificazione della congiunzione che unisce le due espressioni. Se la versione del 26 giugno fosse stata confermata, dunque sarebbero state o esigenze esclusivamente temporanee o esigenze eccezionali a permettere il ricorso alla flessibilità nel pubblico impiego.

Il Pacchetto Lavoro si concentrava poi sulla regolamentazione del ricorso al contratto a tempo determinato cercando di innescare un circolo virtuoso e bloccare il sorgere di abusi. Tale finalità veniva raggiunta primariamente mediante l'introduzione dei commi 5-ter e 5-quater all'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001. Il primo prevedeva che il decreto legislativo n. 368/2001 si applicasse alla P.A. solo ove compatibile con la normativa imperativa contenuta nel T.U. del pubblico impiego e, dunque, sia con le peculiarità espresse dal comma 1 e 2 dell'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001 sia con l'impossibilità di trasformazione del contratto flessibile in un contratto a tempo indeterminato.

Il secondo, invece, stabiliva che i contratti a termine stipulati violando le norme proprie per il settore pubblico fossero nulli e determinassero responsabilità erariale. Al dirigente che non avesse rispettato la normativa

in materia sarebbe stato applicato quanto previsto dall'articolo 21 del decreto legislativo n. 165/2001 e il suo comportamento negativo avrebbe avuto delle conseguenze anche per quanto riguarda la valutazione del suo operato.

Il giro di vite sulla flessibilità veniva applicato anche nel caso degli incarichi che le Amministrazioni possono affidare ex articolo 7, comma 6 del decreto legislativo n. 165/2001. Pure in questa ipotesi, la dirigenza, che non avesse sorvegliato sul rispetto di quanto previsto dal Legislatore, avrebbe risposto secondo quanto previsto dal "riformato" comma 5-quater dell'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001.

6. Verso una nuova stagione di stabilizzazione?

Dopo l'intervento sul Testo Unico del pubblico impiego, il Pacchetto Lavoro si concentrava a dettare una serie di previsioni la cui validità generalmente era prevista dall'entrata in vigore del provvedimento fino al 31 dicembre 2015.

Il comma 2 dell'articolo 10 del provvedimento del Governo, infatti, prevedeva che per valorizzare la professionalità del personale con contratto a tempo determinato e ridurre il numero dei contratti a termine, le Pubbliche Amministrazioni avrebbero potuto bandire concorsi per titoli ed esami per assunzioni a tempo indeterminato riservate esclusivamente a favore di coloro che nell'arco dell'ultimo decennio avessero maturato almeno tre anni di servizio con un contratto a tempo determinato presso l'Amministrazione emanante il bando. Per aumentare il numero di occupati a tempo indeterminato, poi, si prevedeva che le assunzioni potessero avvenire in modalità part-time.

Il successivo comma 3 si muoveva sempre in modo analogo al precedente, cercando di garantire una maggior tutela nei confronti di chi avesse già prestato servizio nel pubblico impiego. Nel dettaglio esso prevedeva che le Amministrazioni Pubbliche, le quali avessero inteso nel periodo 2013-2015 emanare procedure concorsuali, potessero prorogare i contratti a tempo determinato dei soggetti che avessero maturato almeno tre anni di servizio al loro interno. A differenza del comma secondo descritto in precedenza, in questo caso il Pacchetto Lavoro non stabiliva un arco temporale di riferimento pari a dieci anni. Inoltre, i

termini della proroga previsti erano due: il completamento delle procedure concorsuali e il 31 dicembre 2015.

Il terzo tassello in materia di reclutamento del personale ruotava intorno alla possibilità di assumere in via prioritaria i vincitori e gli idonei delle graduatorie concorsuali vigenti, da censire ad opera Dipartimento della funzione pubblica. Anche in questo caso si prevedeva la proroga delle graduatorie dei concorsi pubblici finalizzati all'assunzione a tempo indeterminato fino al 31 dicembre 2015.

Questi tre criteri venivano fatti valere anche per le Regioni che erano chiamate ad attuarli con proprie leggi. Nel procedere in tal senso, poi, queste avrebbero dovuto adottare specifiche misure nei confronti dei lavoratori socialmente utili assunti con contratto a tempo determinato.

Non si può non sottolineare come la lettura di questa parte del provvedimento suscitasse più di una perplessità e di un dubbio in quanto sembrava nascondere dietro il paravento della formula "valorizzazione della professionalità acquisita" una nuova tornata di stabilizzazione del personale.

Se nei prossimi mesi queste misure verranno confermate, allora è chiaro che da qui al 2015, ma forse a ben vedere anche in seguito, l'accesso dall'esterno alla Pubblica Amministrazione sarà sempre più difficile a causa del triplice meccanismo della riserva dei posti per i "precari", della proroga dei contratti in scadenza e del prolungamento della validità delle graduatorie dei concorsi.

7. La mancanza di una visione

La parte conclusiva della sezione del Pacchetto Lavoro dedicata al pubblico impiego non conteneva particolari elementi di novità. Si trattava soprattutto di un'ordinaria amministrazione che andava dalla proroga di alcune scadenze previste dalla spending review, alla possibilità di trasferire personale dirigenziale presso il Ministero della giustizia, passando attraverso l'autorizzazione di un nuovo corso-concorso.

Di per sé, però, proprio questa parte del Pacchetto Lavoro, che assomigliava ad una versione in miniatura del classico decreto milleproroghe, è emblematica dell'intero intervento pensato ed ora rimandato dall'Esecutivo in materia di lavoro pubblico.

È bene ricordare che il 2012 è stato l'anno di una riforma complessiva della P.A. attesa, richiesta e anche sottoscritta ufficialmente, ma mai arrivata. La sensazione, purtroppo, è che, se si continuerà a seguire il solco delle misure ora stralciate, anche per il 2013 la musica non cambi. Al documento elaborato dal Governo manca una visione complessiva, un progetto chiaro e distinto con cui affrontare i tanti nodi del settore amministrativo. Le norme sul pubblico impiego del Pacchetto Lavoro appaiono come le solite toppe per tentare di mettere una pezza qua e là e accontentare una categoria – sindacale, ma non solo – piuttosto che un'altra.

Occorre sperare, quindi, che lo stralcio dal Pacchetto Lavoro sia un'occasione per mettere mano a una riforma complessiva del comparto pubblico e non per ritardare unicamente la conferma di misure che non sarebbero in grado di rilanciare realmente la P.A. I tempi supplementari, dunque, sono concessi ma solo se non diventano occasione per un autogol annunciato.

Il lavoro pubblico allo stadio attuale è in una situazione di congelamento per uscire dalla quale c'è bisogno di progettualità. Più di un anno è già passato dall'Intesa dell'11 maggio 2012 e dall'approvazione della Legge Fornero, è il caso di non perdere ulteriore tempo.

Misure stralciate in materia di istruzione, formazione, università

di Alfonso Balsamo, Gaia Gioli, Francesco Emmanuele Magni

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile (art. 2 commi 10-14)

11. Al fine di promuovere l'alternanza tra studio e lavoro è autorizzata la spesa di 15 milioni da destinare al sostegno delle attività di tirocinio curriculare da parte degli studenti iscritti ai corsi di laurea nell'anno accademico 2013-2014.

12. Il Ministro dell'istruzione, dell'università della ricerca, con proprio decreto da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentita la CRUI, fissa i criteri e le modalità per la ripartizione delle risorse di cui al comma 10 tra le università statali che attivano tirocini con enti pubblici o privati tenendo conto dell'incidenza del numero dei tirocini curricolari attivati sul totale di sistema e del grado di integrazione con l'attività didattica. Possono concorrere alla ripartizione del beneficio di cui al presente comma le Università che concorrono alla Banca dati politiche attive e passive di cui all'articolo 2.

13. Le università provvedono all'attribuzione agli studenti delle risorse assegnate ai sensi del comma 13, sulla base di graduatorie formate secondo i seguenti criteri di premialità:


- a) regolarità del percorso di studi;
- b) votazione media degli esami;
- c) condizioni economiche dello studente individuate sulla base dell'Indicatore della situazione economica equivalente, di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, e successive modificazioni.



14. Ciascuna università assegna le risorse agli studenti utilmente collocati in graduatoria fino all'esaurimento delle stesse nella misura massima di 300 euro mensili a studente.



15. All'onere derivante dall'attuazione dell'intervento di cui ai commi da 11 a 14, pari a 15 milioni di euro per l'anno 2013, si provvede quanto a ___ milioni di euro mediante corrispondente riduzione del fondo_____, e quanto a ___ milioni di euro mediante...



SCHEMA DI VALUTAZIONE

Articolo xx, commi xx-xx
Rubrica articolo

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Incentivo finanziario di 15 milioni per tirocini curriculari a studenti regolarmente iscritti all'anno accademico 2013/2014.	Potenzialità: La versione precedente dell'art. 2 prevedeva la promozione dell'alternanza scuola-lavoro come strumento per favorire l'occupazione giovanile. Puntuale previsione del tirocinio	

	<p>curriculare come istituto oggetto di finanziamento e specifica previsione dei destinatari.</p> <p>Criticità: Il finanziamento era rivolto a tutti gli iscritti ai corsi di laurea per l'anno 2013/2014, ma non era specificato in quale anno del percorso di studi. Possibile rischio dispersione: le risorse andavano meglio indirizzate sull'ultimo anno di ogni singolo corso (triennale o magistrale) che è il più vicino all'ingresso nel mondo del lavoro.</p> <p>Era utilizzata la locuzione "spesa annua" in maniera ambigua: non era chiaro se il finanziamento era riferito soltanto alla corrente annualità, come era giudicabile dalla più volte richiamata "straordinarietà" degli incentivi in bozza.</p>	
<p>Fissazione di criteri e modalità di ripartizione dell'incentivo ex comma 11 attribuiti dal MIUR alle università statali che partecipano alla Banca Dati politiche attive e passive del lavoro.</p>	<p>Potenzialità: Esplicita previsione di criteri di ripartizione di tipo quantitativo e qualitativo. Previsione di parere consultivo della CRUI (per un migliore coordinamento istituzionale con le università). Tutelata l'attinenza tra il piano di studi del tirocinante e l'attività oggetto del tirocinio (riferimento al grado di integrazione con l'attività didattica).</p>	

	<p>Premiate con gli incentivi le università che concorrono alla costituzione della Banca dati delle politiche attive e passive.</p> <p>Criticità: L'esclusione delle università private dal concorso agli incentivi. Le stesse università private erano citate esplicitamente all'art. 6 comma 3 della norma in oggetto come concorrenti nella costituzione della Banca dati delle politiche attive e passive del lavoro;</p> <p>Incoerenza dei riferimenti interni alla norma (comma 6 invece che comma 11 e art 6 e non 2 per il tema delle Banche Dati).</p>	
<p>Definizione di criteri premiali di attribuzione, da parte delle università, del finanziamento per i tirocini curriculari.</p>	<p>Potenzialità: La premialità era definita su criteri reddito-merito-equità che, oltre alla condizione economica, tenevano conto della regolarità del percorso di studi e della media voto degli esami.</p> <p>Criticità: Non era indicato il criterio premiale da seguire nei casi di parità tra più studenti, nonostante in questi casi si segua il criterio di merito.</p> <p>Incoerenza dei riferimenti interni alla norma (comma 13 sembrava invece doversi riferire al comma 12).</p>	<p></p> <p></p>

Assegnazione di massimo 300 euro mensili a studente, da parte delle università.	Criticità: Prevista congrua indennità , pur trattandosi di tirocini curriculari. Non era previsto invece un valore minimo di indennità.	
Modalità di finanziamento degli incentivi	Potenzialità: Allocazione ottimale delle risorse. Criticità: Era previsto un prelievo (non specificato) da un fondo (non specificato) In realtà era un trasferimento di risorse da una voce di bilancio ad un'altra.	

SCHEMA RIEPILOGATIVA

MISURE STRALCIATE in materia di istruzione, formazione ed Enti di ricerca (art. 6)


- In primo luogo si prevede, per l'anno 2014, un incremento del Fondo per l'istruzione e la formazione tecnica superiore di 5 milioni di euro che saranno destinati ai percorsi svolti dagli Istituti Tecnici Superiori (ITS).
La copertura di spesa viene ricavata tramite una riduzione lineare, di eguale importo, degli stanziamenti rimodulabili per l'istruzione scolastica previsti sotto la voce "Iniziativa per lo sviluppo del sistema di istruzione scolastica e per il diritto allo studio", così come esplicitato nel comma 2.
- Nell'ambito dell'attività del sistema di valutazione nazionale, al fine di consentire lo svolgimento dei compiti ispettivi e di monitoraggio nelle scuole, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università




e della Ricerca è autorizzato a effettuare assunzioni nell'ambito dei concorsi espletati, rispettando procedure e limiti numerici di unità di personale, per una spesa pari a 2,4 milioni di euro nel 2013 e 8,6 milioni di euro a decorrere dal 2014. Si tratta quindi di procedere ad assunzioni per il corpo ispettivo, autonomo e indipendente, con il compito di valutare le scuole e i dirigenti scolastici. Le risorse economiche per tali assunzioni provengono da una riduzione del fondo per le iniziative volte alla valorizzazione ed allo sviluppo professionale della carriera del personale scolastico, previsto dall'art. 64 comma 9 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112.

- Gli enti pubblici di ricerca, previa approvazione dei Piani triennali di attività, sono autorizzati ad assumere personale in deroga alla procedura prevista dall'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, pur mantenendo il limite del 50% del turn-over rispetto alle risorse relative alla cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'anno precedente per gli anni 2014-2015 e del 100% per il 2016, come previsto dall'articolo 66, comma 14, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Misure stralciate in materia di istruzione, formazione ed Enti di ricerca

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Incremento di 5 milioni di euro per gli Istituti Tecnici Superiori (ITS).	L'investimento previsto nella versione precedente del dl n. 76/2013 rappresentava un'ottima possibilità per gli ITS. Non poteva tuttavia ritenersi un reale incremento delle risorse stanziato per le politiche per l'istruzione, dato che le risorse provenivano	

	<p>da una riduzione lineare del fondo per lo sviluppo del sistema di istruzione scolastica. Si trattava, infatti, di una riclassificazione degli importi afferenti alle voci presenti nel bilancio pubblico.</p>	
<p>Assunzione di personale con compiti ispettivi e di monitoraggio nelle scuole per attività di valutazione, per una spesa di 2,4 milioni di euro nel 2013 e 8,6 milioni a partire dal 2014.</p>	<p>La previsione di nuove assunzioni di personale addetto all'attività di ispezione e monitoraggio era da valutare con cauto interesse, poiché erano stati definiti in maniera troppo vaga i compiti a cui sarebbero stati deputati i neo-assunti.</p> <p>Come per il finanziamento degli ITS, anche in questo caso l'operazione era coperta con 11 milioni di euro provenienti da una riduzione del fondo dedicato alle iniziative dirette alla valorizzazione ed allo sviluppo professionale dei docenti delle scuole, ovvero il fondo destinato a finanziare gli scatti per la professionalità dei docenti.</p>	 
<p>Possibilità per gli enti pubblici di ricerca di assumere personale in deroga alle procedure di reclutamento previste dall'art. 35 D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.</p>	<p>La norma permetteva uno snellimento nelle procedure di assunzione di personale da parte degli Enti di ricerca pubblici, in via straordinaria.</p>	

APPENDICE

Sezione I
DOCUMENTAZIONE NORMATIVA

Relazione tecnica

Articolo 1

(Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani)

Commi da 1 a 14 - La disposizione prevede un incentivo per i datori di lavoro che assumano, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, che rientrino in una delle seguenti condizioni:

- a) siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;
- c) vivano soli con una o più persone a carico.

L'incentivo è pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 18 mesi. Il valore mensile dell'incentivo non può comunque superare l'importo di seicentocinquanta euro per lavoratore assunto. Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti all'assunzione.

Nel caso di trasformazione con contratto a tempo indeterminato l'incentivo è riconosciuto per un periodo di 12 mesi. Alla trasformazione deve comunque corrispondere un'ulteriore assunzione di lavoratore.

Le assunzioni in esame devono essere effettuate entro il 30 giugno 2015.

L'incentivo in esame è riconosciuto nei limiti delle seguenti risorse trasferite al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), DL 185/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2/2009:

- a) 100 milioni di euro per l'anno 2013, 150 milioni di euro per l'anno 2014, 150 milioni di euro per l'anno 2015 e 100 milioni di euro per l'anno 2016, per le regioni del Mezzogiorno;
- b) 48 milioni di euro per l'anno 2013, 98 milioni di euro per l'anno 2014, 98 milioni di euro per l'anno 2015 e 50 milioni di euro per l'anno 2016, per le restanti regioni.

Le predette risorse sono ripartite per Regione.

La copertura delle risorse sopra indicate viene assicurata:

- per quanto attiene alla lettera a) a valere sulla corrispondente riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione di cui alla legge n. 183/1987 già destinate ai Programmi operativi 2007/2013, nonché, per garantirne il tempestivo avvio, alla rimodulazione delle risorse del medesimo Fondo di rotazione già destinate agli interventi del Piano di Azione Coesione;
- per quanto attiene alla lettera b) nell'ambito delle disposizioni finali di copertura del complessivo decreto in esame.

L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico riferito alla data di assunzione più risalente in relazione alle domande pervenute e, nel caso di insufficienza delle risorse indicate, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande con riferimento alla Regione per la quale è stata verificata tale insufficienza di risorse.

Pertanto in termini di indebitamento netto delle PA dalle misure in esame conseguono i seguenti effetti:

(valori in mln di euro, + effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

	2013	2014	2015	2016	2017
Minori entrate contributive	-148	-248	-248	-150	0
Minori spese (riprogrammazione Fondo rotazione PON-PAC)	100	150	150	100	0
Effetto complessivo	-48	-98	-98	-50	0

Commi da 15 a 18 - Le disposizioni disciplinano la possibilità, a valere sulle risorse programmate nell'ambito dei Programmi operativi regionali 2007-2013, per le Regioni e Province autonome anche non rientranti nel Mezzogiorno, di prevedere l'ulteriore finanziamento dell'incentivo in esame. In tal caso l'incentivo si applica alle assunzioni intervenute non oltre il 30 giugno 2014, tenuto conto che in ogni caso che la modulazione di tali risorse non prevede disponibilità per l'anno 2016.

La decisione regionale di attivare l'incentivo deve indicare l'ammontare massimo di risorse dedicate all'incentivo stesso ed essere prontamente comunicata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dell'economia e delle finanze e all'Inps. Sulla base delle predette comunicazioni, il Ministero dell'economia e delle finanze provvede a versare all'entrata del bilancio dello Stato le risorse individuate nell'ambito dei programmi regionali imputandole, nelle more della rendicontazione comunitaria, alle disponibilità di tesoreria del Fondo di rotazione di cui alla legge 183/1987. Le predette risorse sono riassegnate per le suddette finalità di spesa al pertinente capitolo dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con indicazione degli importi destinati per singola Regione anche ai fini dell'attuazione della procedura concessiva e del monitoraggio da parte dell'INPS.

Dalle disposizioni non conseguono effetti negativi per la finanza pubblica.

Articolo 2

(Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile)

Commi da 1 a 4 - Le disposizioni sono dirette velocizzare l'adozione e l'operatività delle discipline relative agli aspetti formativi dell'apprendistato e dei tirocini formativi. Dalle disposizioni non conseguono effetti negativi per la finanza pubblica.

Comma 5 - La norma è volta a prevedere le disposizioni di cui al comma 4 anche per i tirocini instaurati nell'ambito delle pubbliche amministrazioni le quali, in attuazione dei principi e criteri contenuti nell'accordo del 24 gennaio 2013 tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, recante "Linee guida in materia di tirocini", provvedono alla corresponsione dei rimborsi spese ivi previsti. Alle delle predette spese si provvede con la riduzione delle risorse per incarichi e

consulenze delle citate amministrazioni nel rispetto delle disposizioni a legislazione vigente in materia di spendig review.

Comma 6 - La disposizione prevede che, in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 sia istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un fondo con dotazione di 2 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2013, 2014, 2015, volto a consentire alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, di corrispondere le indennità per la partecipazione ai tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 1, comma 34, lettera d) della legge n. 92/2012, per le ipotesi in cui il soggetto ospitante del tirocinio sia un'amministrazione dello Stato anche ad ordinamento autonomo e non sia possibile, per comprovate ragioni, far fronte al relativo onere attingendo ai fondi già destinati alle esigenze formative di tale amministrazione.

Dalla disposizione conseguono i seguenti maggiori oneri:

(valori in mln di euro; - effetti negativi per la finanza pubblica; + effetti positivi per la finanza pubblica)

2013	2014	2015	2016
-2	-2	-2	0

Commi da 10 a 13 - Le disposizioni intendono sostenere e incentivare le attività di tirocinio curriculare svolte dagli studenti universitari nel prossimo anno accademico 2013-2014, tenuto conto che tali attività, finalizzate ad affinare il processo di apprendimento e di formazione dello studente, attraverso momenti di alternanza tra studio e lavoro, sono inclusi nei piani di studio e si svolgono all'interno del periodo di frequenza del corso e che il soggetto ospitante non ha l'obbligo di corrispondere un'indennità mensile al tirocinante.

Il tirocinio è disciplinato, anche per quanto riguarda la durata, dalla normativa interna dei singoli Atenei (regolamenti universitari), nel rispetto della normativa nazionale di riferimento (d.i. 25 marzo 1998, n. 142). In ogni caso, la durata massima, incluse eventuali proroghe, non può essere superiore a 12 mesi, salvo quanto previsto dalla normativa per gli studenti disabili.

Obiettivo dell'intervento, che non comporta l'attribuzione obbligatoria di un riconoscimento economico alle attività di tirocinio curriculare, il cui onere sarebbe insostenibile, è quello di incentivare le predette attività prevedendo un contributo statale dell'importo massimo di 200 euro mensili, quale quota di cofinanziamento, nella misura del 50%, in aggiunta al rimborso spese di pari importo corrisposto da altro ente pubblico ovvero soggetto privato in qualità di soggetto ospitante.

La somma stanziata, pari a 10,6 milioni di euro può consentire il cofinanziamento di tirocini per circa 10.000 studenti, il cui numero tuttavia varia in funzione dell'entità del cofinanziamento stesso e della durata del tirocinio.

La definizione dei criteri per l'attribuzione, su base premiale, delle risorse alle università che attivano tirocini con enti pubblici o privati è rimessa a un decreto ministeriale. Le università provvedono poi all'attribuzione agli studenti delle risorse assegnate, secondo graduatorie formate sulla base di determinati requisiti concernenti la regolarità del percorso di studi, la votazione media degli esami e le condizioni economiche dello studente, individuate attraverso l'Indicatore della situazione economica equivalente, con priorità per gli studenti che hanno già concluso gli esami dell'intero corso di studi.

Con la norma di cui trattasi si prevede la maggiore spesa di euro 10,6 milioni, di cui quanto a 3 milioni di euro per l'anno 2013 e a 7,6 milioni di euro per l'anno 2014.

Dalla disposizione conseguono i seguenti maggiori oneri:

(valori in mln di euro; - effetti negativi per la finanza pubblica; + effetti positivi per la finanza pubblica)

2013	2014	2015	2016
-3	-7,6	0	0

Comma 14 - La norma non comporta effetti finanziari, configurandosi quale norma meramente programmatica finalizzata a definire piani di intervento per la realizzazione di tirocini formativi.

Articolo 3

(Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno – Carta per l'inclusione)

Comma 1- Trattasi di disposizione diretta a prevedere le seguenti ulteriori misure nei territori del Mezzogiorno:

a) per l'autoimpiego e autoimprenditorialità previste dal decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 185, nel limite di 26 milioni di euro per l'anno 2013, 26 milioni di euro per l'anno 2014 e 28 milioni di euro per l'anno 2015;

b) per l'azione del Piano di Azione Coesione rivolta alla promozione e realizzazione di progetti promossi da giovani e da soggetti delle categorie svantaggiate per l'infrastrutturazione sociale e la valorizzazione di beni pubblici nel Mezzogiorno, nel limite di 26 milioni di euro per l'anno 2013, 26 milioni di euro per l'anno 2014 e 28 milioni di euro per l'anno 2015;

c) per le borse di tirocinio formativo a favore di giovani che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività di formazione, di età compresa fra i 18 e i 29 anni, residenti e/o domiciliati nelle Regioni del Mezzogiorno. Tali tirocini comportano la percezione di una indennità di partecipazione, conformemente a quanto previsto dalle normative statali e regionali, nel limite di 56 milioni di euro per l'anno 2013, 56 milioni di euro per l'anno 2014 e 56 milioni di euro per l'anno 2015.

La copertura degli oneri di cui alle lettere a), b) e c) complessivamente pari a 108 milioni di euro per l'anno 2013, a 108 milioni di euro per l'anno 2014 e a 112 milioni di euro per l'anno 2015 è assicurata a valere sulla corrispondente riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione di cui alla legge n. 183/1987 già destinate ai Programmi operativi 2007/2013, nonché, per garantirne il tempestivo avvio, alla rimodulazione delle risorse del medesimo Fondo di rotazione già destinate agli interventi del Piano di Azione Coesione mediante versamento in entrata al bilancio dello Stato delle predette somme derivanti dalle sopradescritte riprogrammazioni e rimodulazioni per essere riassegnate per le finalità delle medesime lettere a), b) e c).

Dalla disposizione non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica atteso che la stessa disciplina la destinazione di risorse già previste a legislazione vigente.

Comma 2- Trattasi di disposizione diretta a prevedere la estensione della sperimentazione di cui all'articolo 60 del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 aprile 2012, n. 35, nei limiti di 100 milioni di euro per l'anno 2014 e di 67 milioni di euro per l'anno 2015, ai territori delle regioni del Mezzogiorno che non ne siano già coperti.

La copertura degli oneri di cui al comma in esame pari a 100 milioni di euro per l'anno 2014 e a 67 milioni di euro per l'anno 2015 è assicurata a valere sulla corrispondente riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione di cui alla legge n. 183/1987 già destinate ai Programmi operativi 2007/2013, nonché, per garantirne il tempestivo avvio, alla rimodulazione delle risorse del medesimo Fondo di rotazione già destinate agli interventi del Piano di Azione Coesione mediante versamento in entrata al bilancio dello Stato delle predette somme derivanti dalle sopradescritte riprogrammazioni e rimodulazioni per essere riassegnate al Fondo di cui all'articolo 81, comma 29, del decreto-legge n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133/2008, a carico del quale è effettuata la sperimentazione in esame.

Articolo 4

(Misure per la velocizzazione delle procedure in materia di riprogrammazione dei programmi nazionali cofinanziati dai Fondi strutturali e di rimodulazione del Piano di Azione Coesione)

Comma 1- La norma è diretta a definire le procedure necessarie a rendere disponibili le risorse derivanti dalla riprogrammazione dei programmi nazionali cofinanziati dai Fondi strutturali 2007/2013 e dalla rimodulazione del Piano di Azione Coesione, ai fini della loro destinazione agli strumenti previsti dall'articoli 1, comma 12, lettera a), dall'articolo 3, commi 1 e 2 del decreto legge in esame.

Comma 2 - La norma stabilisce che il processo di riprogrammazione delle risorse relative ai programmi operativi 2007/2013 sia attivato da parte delle Amministrazioni titolari degli stessi entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del decreto legge, seguendo le specifiche procedure previste dalla vigente normativa comunitaria.

Relativamente alle risorse del Piano di azione Coesione, il Gruppo di Azione Coesione di cui al decreto del Ministro per la coesione territoriale del 1° agosto 2012, dovrà provvedere a determinare le occorrenti rimodulazioni per rendere disponibili tali risorse.

Solo a seguito dell'adozione dei predetti provvedimenti di riprogrammazione e rimodulazione delle risorse, potrà essere data operatività alle misure finanziate ai sensi dell'articolo 1, comma 12, lettera a), dell'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto legge in questione.

Comma 3 - La norma attribuisce al Gruppo di Azione Coesione il compito di verificare lo stato di avanzamento dei singoli interventi al Piano di Azione Coesione, nonché di attivare eventuali ulteriori rimodulazioni che si rendessero necessarie al fine di assicurare il completo utilizzo delle risorse ivi destinate. Dalla disposizione, avente mero carattere procedurale, non derivano effetti finanziari negativi in quanto fa riferimento a risorse già previste a legislazione vigente che vengono riprogrammate in favore degli interventi di cui al decreto in questione.

Articolo 5

(Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani" e la ricollocazione dei lavoratori destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga")

Commi da 1 a 4 - La disposizione è diretta a istituire una struttura di missione temporanea presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che cessa al 31 dicembre 2015, con la finalità di dare tempestiva ed efficace attuazione, a decorrere dal 1° gennaio 2014, alla cosiddetta “Garanzia per i Giovani” (Youth Guarantee), nonché di promuovere la ricollocazione dei lavoratori beneficiari di interventi di integrazione salariale relativi, in particolare, al sistema degli ammortizzatori sociali cosiddetti “in deroga” alla legislazione vigente.

E’ espressamente previsto che gli oneri derivanti dal funzionamento della struttura di missione siano posti a carico di un apposito capitolo dello stato di previsione del ministero del lavoro e delle politiche sociali con una dotazione di euro 40 mila per l'anno 2013, e euro 100 mila per ciascuno degli anni 2014 e 2015, cui si provvede mediante corrispondente riduzione 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.

Articolo 6

(Disposizioni in materia di istruzione e formazione)

La norma, nelle more di un riassetto complessivo della disciplina, intende garantire, anche in deroga a quanto previsto dall’art. 5 d.P.R. 15 marzo 2010 n. 87, recante norme per il riordino degli istituti professionali, in applicazione dell’art. 64, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 gennaio 2008, n. 133, un più efficace svolgimento dei percorsi di istruzione e formazione professionale in regime di sussidiarietà integrativa. In particolare, si intende favorire un raccordo organico tra i percorsi degli istituti professionali statali e i percorsi di istruzione e formazione professionale regionali, al fine di semplificare l’acquisizione dei titoli di studio e agevolare l’ingresso nel mondo del lavoro.

In tal modo, nel garantire una maggiore flessibilità dell’orario annuale delle lezioni dei suddetti percorsi, gli istituti professionali rispondono in modo puntuale alle esigenze formative dei giovani e consentono un più facile accesso degli stessi al mercato del lavoro.

L’urgenza è dettata dalla necessità di consentire agli istituti professionali di utilizzare tale maggiore flessibilità già dal prossimo a.s. 2013/2014.

In particolare, è attualmente già prevista l’utilizzazione, per gli istituti professionali, di spazi di flessibilità nella misura del 25% del monte ore annuale (art. 5, co. 3, lett. c), d.P.R. n. 87/2010), ma solo per il primo biennio.

I percorsi di IeFP hanno invece durata triennale e pertanto, ai fini di un efficace raccordo con gli stessi e al fine di costruire percorsi statali che, nei primi tre anni, siano compatibili con quelli IeFP, occorre garantire la medesima flessibilità (nella misura del 25%) anche per il primo anno del secondo biennio degli istituti professionali.

Ci si pone, come detto, l’obiettivo di estendere la quota di flessibilità del 25% anche al primo anno del secondo biennio del percorso quinquennale (coincidente con il terzo anno della qualifica IeFP) permettendo di configurare un compiuto percorso formativo rispondente alle necessità dello specifico settore.

Ciò si attua nei limiti delle risorse finanziarie stanziare, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nei limiti degli assetti ordinamentali e delle consistenze di organico previsti, senza determinare esuberanti di personale.

La norma non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, poiché si limita ad aumentare i margini di flessibilità in capo alle scuole nella definizione degli orari, fermo restando che detta flessibilità può essere esercitata solo laddove non comporti l'incremento dell'organico o la messa a disposizione di dipendenti già assunti.

Articolo 7

(Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92)

Commi da 1 a 4 - Trattasi di modifiche alla disciplina della legge n. 92/2012 in materia di contratti a tempo determinato, lavoro intermittente, lavoro a progetto, lavoro autonomo e lavoro accessorio dalle quali non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Per quanto attiene le modifiche in materia di lavoro accessorio, le stesse sono dirette a rimuovere incertezze applicative e a coordinare la relativa disciplina con le modifiche intervenute in materia.

Commi 5 e 6 - Le disposizioni sono dirette in particolare a:

- a) precisare e uniformare le scadenze temporali per l'attivazione dei fondi bilaterali per i settori non attualmente coperti dagli istituti assicurativi di tutela del posto di lavoro (cassa integrazione ordinaria e straordinaria) previsti dalla legge 92/2012, con particolare riferimento al fondo residuale che obbligatoriamente deve essere istituito per le imprese sopra 15 dipendenti in assenza di accordo tra le parti sociali;
- b) prevedere che al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) sia riconosciuto, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il diritto a tali benefici economici è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. Dalla disposizione non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica in quanto, in caso di adesione allo schema in esame, a fronte del beneficio economico per il datore di lavoro non viene corrisposta la prestazione al lavoratore (il dimensionamento del beneficio economico per il datore di lavoro al 50% della prestazione mensile residua per il lavoratore garantisce gli equilibri di finanza pubblica in relazione anche ai casi in cui il lavoratore non avrebbe ricevuto la prestazione per l'intera durata residua legale) e, ovviamente, non è riconosciuta la contribuzione figurativa in presenza di contribuzione effettiva versata (a seguito dell'assunzione).

Dalle ulteriori disposizioni non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Comma 7 - La norma produce effetti negativi sui saldi di finanza pubblica pari a circa 1 milione di euro di minori entrate contributive su base annua.

La norma ha, infatti, effetto sull'incremento, sia pure molto limitato, della platea dei lavoratori possibili beneficiari degli incentivi all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407.

Sulla base dei dati risultanti dalle comunicazioni obbligatorie di assunzione effettuate si è stimato che, delle circa 62.000 assunzioni incentivate a valere sulla disposizione citata, soltanto circa 60 (lo

0,1%) riguardavano lavoratori che avevano raggiunto i 24 mesi di durata grazie alla conservazione dello stato di disoccupazione. Considerando che la spesa per gli incentivi derivanti dalla L. 407/1990 ammonta a circa 1 miliardo di euro annuo, le minori entrate contributive possono essere prudenzialmente stimate in circa 1 milione di euro annui.

Per l'anno 2013 tenuto conto dell'entrata in vigore della disposizione le minori entrate sono valutate in 0,5 mln di euro.

In sintesi dalla disposizione conseguono le seguenti minori entrate contributive:

(valori in mln di euro; - effetti negativi per la finanza pubblica; + effetti positivi per la finanza pubblica)

2013	2014	2015
-0,5	-1	-1

Articolo 8

(Banca dati politiche attive e passive)

Commi da 1 a 5 - L'articolo in questione dispone l'istituzione, senza nuovi o maggiori oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica, nell'ambito delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed avvalendosi delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente del Ministero stesso, della "Banca dati delle politiche attive e passive".

Dall'istituzione della banca dati in questione non conseguono oneri, atteso che essa costituisce semplicemente una componente del sistema informativo lavoro di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 469 e della borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Dal punto di vista contenutistico, in particolare, confluiscono nell'ambito della banca dati in questione alcuni strumenti previgenti (la cui convergenza nell'ambito del nuovo sistema non determina oneri). Ci si riferisce, in particolare:

- alla Banca dati percettori di cui all'articolo 19, comma 4, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185;
- all'Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati delle università di cui all'articolo 1-bis del decreto-legge 9 maggio 2003, n. 105;
- alla dorsale informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Stante la clausola di invarianza finanziaria recata al comma 1 dell'articolo in questione, le convenzioni che possono essere stipulate ai sensi del comma 4 avranno necessariamente un carattere gratuito.

Dalla disposizione non derivano, pertanto, nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Articolo 9

(Ulteriori disposizioni in materia di occupazione)

Commi 1, da 3 a 7 e 11 - Trattasi di disposizioni a carattere procedurale dalle quali non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Comma 2 - Trattasi di disposizione diretta stabilire la rivalutazione quinquennale in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo previo arrotondamento delle cifre al decimale superiore delle ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie. In sede di prima applicazione la rivalutazione avviene, a decorrere dal 1° luglio 2013, nella misura del 9,6%.

Si prevede che le maggiorazioni derivanti dalla applicazione della disposizione in esame siano destinate, per la metà del loro ammontare, al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del lavoro. A tal fine le predette risorse sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate su apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Con riferimento alle ulteriori entrate non oggetto di riassegnazione, prudenzialmente, si ritiene di non ascrivere effetti migliorativi dei saldi di finanza pubblica in quanto le stesse potranno compiutamente essere valutate solo a consuntivo.

Comma 8 - La disposizione prevede che con decreto interministeriale, sentita la Conferenza Stato Regioni, sia determinato il contingente triennale degli stranieri ammessi a frequentare corsi di formazione professionale ovvero a svolgere tirocini formativi. La norma è attuata senza nuovi ed ulteriori oneri per la finanza pubblica.

Comma 9 - La disposizione prevede il trasferimento delle risorse che residuano dall'articolo 5 dell'OPCM 3933 riguardante le spese per l'accoglienza di minori non accompagnati al Fondo al minori non accompagnati, successivamente all'espletamento delle attività solutorie connesse agli interventi previsti dalla ordinanza citata.

Dalla disposizione non derivano effetti finanziari negativi in quanto vengono utilizzate risorse già previste a legislazione vigente per finalità analoghe a quelle cui le risorse erano state destinate, non più necessarie una volta terminata la fase di verifica di eventuali pendenze, stante l'intervenuta chiusura della emergenza avvenuta ai sensi della Opcm 33/2012.

Comma 10 - Trattasi di disposizione diretta a garantire i soggetti per i quali, a seguito della dichiarazione di emersione ai sensi del decreto legislativo n. 109/2012, la stessa dichiarazione sia stata rigettata a causa di inadempienze del datore di lavoro. La disposizione precisa inoltre che nei casi di cessazione del rapporto di lavoro oggetto di una dichiarazione di emersione non ancora definita, ove il lavoratore sia in possesso del requisito della presenza al 31 dicembre 2011, la procedura di emersione si considera conclusa in relazione al lavoratore, al quale è rilasciato un permesso di attesa occupazione ovvero, in presenza della richiesta di assunzione da parte di un nuovo datore di lavoro, un permesso di soggiorno per lavoro subordinato. In tale ipotesi, comunque, il datore di lavoro che ha presentato la dichiarazione di emersione resta responsabile per il pagamento delle somme dovute sino alla data di comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro e in ogni caso si procede alla verifica dei requisiti prescritti per legge in capo al datore di lavoro che ha presentato la dichiarazione di emersione.

Dalla disposizione non conseguono nuovi o maggiori oneri atteso che, comunque, il computo degli oneri connessi all'emersione di tali soggetti sono già stati computati nell'ambito del citato decreto legislativo n. 109/2012.

Comma 12 - La norma è volta a integrare l'art. 9, comma 28, del dl n. 78/2010, inserendo - tra le deroghe già operanti, per gli enti locali, rispetto al vincolo di contenimento della spesa sostenuta per varie tipologie di lavoro flessibile - anche le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali

mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. La disposizione - tenuto conto che comunque non può essere superata la spesa complessiva per lavoro flessibile sostenuta nel 2009 e che, in ogni caso, gli enti sono soggetti al patto di stabilità interno, rispetto al quale la spesa di personale opera in termini strumentali, *ad adiuvandum* – non reca nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Commi da 13 a 15 - Le disposizioni non comportano sostanziali effetti sul gettito. In particolare, con riguardo alla eliminazione del limite di età di 35 anni per la costituzione di SRL semplificate nei cui confronti si determinerebbe l'estensione dell'agevolazione fiscale prevista dall'art. 3, comma 3, d.l. 1/2012 (esenzione dal diritto di bollo dell'atto costitutivo e dell'iscrizione nel registro delle imprese) si precisa che la stessa non incide in maniera significativa sul numero delle nuove SRL semplificate che si potranno costituire e iscrivere nel registro delle imprese considerata la scarsissima numerosità di tale tipologia societaria sul totale delle SRL di nuova costituzione.

Comma 16 - La disposizione interviene all'articolo 25 del DL 179/2012 in materia di start-up innovative, modificando i requisiti necessari alla definizione di start-up innovativa. In particolare:

- La soppressione della lettera a) del comma 2 semplifica la necessaria attività di controllo dei requisiti delle startup innovative iscritte alla sezione speciale del registro delle imprese.
- La modifica al comma 2 alla lettera h) punto 1) uniforma la soglia del rapporto tra spese in ricerca e sviluppo e il maggiore valore tra il costo e il valore totale della produzione alle norme della Commissione europea in materia di imprese innovative (art. 35 del Regolamento (CE) 800/2008).
- La modifica al comma 2 lettera h punto 2) estende il vigente requisito opzionale per la qualifica di start-up innovativa alle imprese con almeno 2/3 della forza lavoro complessiva costituita da dipendenti e collaboratori che siano in possesso di una laurea magistrale.
- La modifica al comma 2 lettera h punto 3) specifica meglio il campo di applicazione della normativa, risolvendo il dubbio interpretativo legato alla tutela del software. Un'applicazione restrittiva dei requisiti previsti comporta, di fatto, che le innovazioni di software non rientrano nel campo di innovazioni idoneo a qualificare la società come start up innovativa.

Alle start-up in esame lo stesso DL 179/2012 prevede agli articoli 26 e ss una serie di agevolazioni, anche di carattere fiscale (ad esempio esclusione dall'applicazione della normativa in materia di società di comodo; non concorrenza alla formazione del reddito delle remunerazioni con strumenti finanziari a favore dei dipendenti).

In sede di quantificazione delle disposizioni contenute nel DL 179/2012 le agevolazioni di carattere fiscale sono state valutate non puntualmente (non essendo possibile, in mancanza di dati e informazioni su tali nuovi soggetti) ma attraverso un approccio macro e secondo criteri assolutamente prudenziali.

Alla luce di quanto sopraesposto, si stima che le modifiche contenute nella disposizione in esame non comportino sostanziali effetti finanziari rispetto a quanto già scontato nei saldi di finanza pubblica.

Articolo 10

(Disposizioni in materia di politiche previdenziali e sociali)

Commi 1 e 2 - Trattasi di disposizioni inerenti aspetti procedurali di Covip ovvero interventi di disciplina dei fondi pensioni dalle quali non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Commi 3 e 4 - Le disposizioni prevedono che a decorrere dal 1° gennaio 2014, le attività inerenti di cui all'articolo 1, ultimo comma, del decreto-legge n. 663/1979, n.33/1980, sono gestite direttamente dall'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale, che subentra nei relativi rapporti attivi e passivi. Entro il 30 giugno 2014 l'INAIL provvede a fornire all'INPS il rendiconto di chiusura al 31 dicembre 2013 delle gestioni delle relative attività ai fini delle conseguenti regolazioni contabili. L'INPS provvede alle attività in esame con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Trattasi di disposizione che razionalizza le competenze in materia di assicurazioni per malattia e maternità dei lavoratori marittimi (originariamente gestite dall'ex_IPSEMA) trasferendone per omogeneità di materia all'INPS.

Dalla disposizione non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica

Commi 5 e 6 - Trattasi di disposizioni dirette a confermare per via legislativa la prassi amministrativa in relazione al riconoscimento della pensione di inabilità in favore dei mutilati e degli invalidi civili, di cui all'articolo 12 della legge 30 marzo 1971, n. 118 in ragione della considerazione solo del reddito personale e non anche di quello degli altri componenti del nucleo familiare. L'intervento normativo si è reso necessario a seguito di contrastanti sentenze giurisdizionali al riguardo.

Comma 7 - La disposizione fa riferimento alla circostanza che con l'articolo 2 del decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, sono stati posti in capo alle regioni alcuni adempimenti in materia di riduzione dei costi della politica. Secondo il dispositivo normativo, l'adozione dei necessari atti e provvedimenti ivi previsti da parte delle regioni costituisce condizione necessaria affinché possano essere effettuati, per una quota pari all'80%, i trasferimenti erariali in loro favore. Sono fatti salvi esclusivamente i trasferimenti "destinati al finanziamento del Servizio sanitario nazionale e al trasporto pubblico locale". Nello spirito di tale eccezione, il comma 7 estende la salvaguardia con riferimento ai trasferimenti concernenti il Fondo nazionale per le politiche sociali e il Fondo per le non autosufficienze, atteso che si tratta di risorse volte a finanziare servizi essenziali per i cittadini, al pari dei trasferimenti già fatti salvi dalla norma in parola, e tenuto conto del fatto che i succitati fondi non erano originariamente stati fatti salvi dal legislatore presumibilmente perché al momento dell'approvazione della norma non disponevano di dotazione finanziaria a legislazione vigente da trasferire alle regioni.

La stessa relazione tecnica relativa al decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, con specifico riferimento all'articolo 2, precisa che la disposizione, essendo volta a garantire una riduzione dei "costi della politica" nelle regioni, è suscettibile di determinare risparmi di spesa per la finanza pubblica in atto non quantificabili.

La disposizione pertanto non comporta effetti sui saldi di finanza pubblica.

Articolo 11

(Disposizioni in materia fiscale e di impegni internazionali e altre misure urgenti)

Comma 1 - La disposizione in esame prevede il differimento al 1° ottobre 2013 dell'incremento di un punto percentuale dell'aliquota Iva ordinaria (dal 21% al 22%) previsto a decorrere dal 1° luglio 2013 dal comma 1-ter, dell'articolo 40 del D.L. n. 98/2011.

Sulla base di quanto valutato in sede di relazione tecnica al provvedimento originario si stimano i seguenti effetti finanziari:

	2013	2014	2015
IVA	-1.059	0	0

in milioni di euro

Commi 2, 3 e 4 - L'accordo del 27 novembre 2012 tra i Ministri dell'Eurogruppo prevede gli Stati membri dell'area dell'euro trasferiscano alla Grecia un ammontare equivalente ai profitti derivanti dai titoli di stato greci nel portafoglio *Securities Markets Programme* (SMP) dell'Eurosistema, nonché dei profitti rinvenienti dai titoli greci detenuti da alcune BCN – tra le quali la Banca d'Italia – come investimento di portafoglio (cd. “*ANFA holdings*”), come da decisione dell'Eurogruppo del 21 febbraio 2012.

Le risorse per il trasferimento di tali profitti provengono dalla retrocessione degli utili da parte delle rispettive Banche centrali nazionali (BCN) ai Governi dei paesi membri dell'area dell'euro, giacché i redditi derivanti dal portafoglio SMP delle BCN vengono redistribuiti tra le stesse in base allo schema di capitale nell'ambito del processo di ripartizione del reddito monetario.

La quota di tali utili riferibile ai redditi derivanti dai titoli di Stato greci presenti nel portafoglio *Securities Markets Programme* attribuibili all'Italia, per il periodo 2012-2014, è pari a 4,1 milioni di euro.

Ai sensi della normativa che regola i rapporti tra Tesoro e Banca d'Italia, la retrocessione al Tesoro dei profitti ottenuti sui titoli SMP e sugli ANFA holdings deve avvenire attraverso il canale della distribuzione degli utili, nel rispetto delle disposizioni statutarie in materia di formazione del bilancio e in linea con il principio di indipendenza finanziaria sancito dal Trattato.

Tale operazione si svolge ogni anno nel mese di giugno, mentre il trasferimento alla Grecia deve avvenire entro il 1 luglio, a cominciare dal 2013.

Pertanto, in sede di distribuzione degli utili che la Banca d'Italia dovrà versare al Bilancio dello Stato, l'importo riconducibile alle predette retrocessioni sarà enucleato dall'importo complessivo, posto che esse sono confluite nel risultato di esercizio dell'Istituto. Tale quota di entrate sarà riassegnata alla spesa per provvedere al trasferimento alla Grecia.

La disposizione non genera dunque effetti negativi sui saldi di finanza pubblica trattandosi di un mero giro contabile, dovendosi provvedere alla restituzione dei maggiori introiti che sono derivati alla Banca d'Italia in conseguenza della detenzione dei titoli greci.

Nelle more del perfezionamento del decreto di riassegnazione degli utili versati è autorizzato il ricorso all'anticipazione di tesoreria. La disposizione non comporta effetti negativi sui saldi di finanza pubblica.

Comma 5 - La disposizione autorizza un contributo in favore del Chernobyl Shelter Fund istituito presso la Banca Europea per la Ricostruzione e lo Sviluppo. Al relativo onere, pari a euro 2.000.000 per l'anno 2013, e 5.775.000 euro per ciascuno degli anni dal 2014 al 2017, si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'accantonamento relativo al Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare del fondo speciale di conto capitale.

Comma 6 - La norma apporta una modifica dell'articolo 1, comma 171, lettera e) della legge 24 dicembre 2012, n. 228, che integra quanto disposto dal precedente comma 170, al fine di indicare l'effettivo importo di euro 58.017.000 dovuto come contributo italiano per la IX ricostituzione delle risorse del Fondo internazionale per lo sviluppo agricolo (IFAD). La differenza di euro 17.000 rispetto a quanto indicato precedentemente è ricompresa nei limiti dell'autorizzazione di spesa stabilita dal comma 170, dell'articolo 1 della Legge n. 228 del 2012 e non comporta, quindi, nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Commi 7 e 8 - La proposta normativa in esame prevede l'unificazione in una sola disposizione delle agevolazioni attualmente già previste dall'articolo 12-bis del D.L. n. 74/2012 (detassazione di plusvalenze e sopravvenienze derivanti da indennizzi e risarcimenti a favore delle imprese danneggiate dal sisma) e dall'articolo 6-novies del D.L. n. 43/2013 (detassazione dei contributi concessi per interventi di riparazione di immobili ad uso abitativo e ad uso produttivo).

Viene altresì prevista l'estensione della detassazione a tutte le forme di contributi, indennizzi o risarcimenti (pubblici o privati) ricevuti a causa dei danni subiti per il sisma del mese di maggio 2012 e non comprese nelle fattispecie già agevolate dalle norme sopra richiamate.

Con riferimento agli effetti finanziari si conferma la valutazione di assenza di effetti negativi sul gettito, già espressa in occasione delle precedenti disposizioni agevolative, in quanto considerata la straordinarietà degli eventi calamitosi, alcun importo risulta scontato nelle previsioni di bilancio relativamente alle fattispecie da esentare configurandosi conseguentemente una rinuncia a maggior gettito.

Commi da 9 a 11 - Le disposizioni disciplinano le attività da porre in essere per la rimozione delle macerie a terra miste ad amianto nelle aree colpite dagli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012, nonché in quelle colpite dalla tromba d'aria del 3 maggio 2013, prevedendo che i gestori dei servizi pubblici provvedano a identificare e quantificare la presenza di macerie a terra miste ad amianto e pianificare le attività di rimozione delle stesse. Sulla base di tale attività, il Presidente della Regione Emilia Romagna in qualità di Commissario delegato, provvede quindi, allo svolgimento delle procedure di gara per l'aggiudicazione dei contratti aventi ad oggetto l'elaborazione del piano di lavoro e lo smaltimento delle macerie miste ad amianto.

Per quanto riguarda i profili finanziari, si fa presente che la disposizione ha carattere sostanzialmente procedurale e non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, considerato che le attività di che trattasi trovano copertura nelle risorse disponibili sul Fondo per la ricostruzione di cui al decreto-legge n. 74 del 2012 e su quelle di cui all'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 83 del 2013, che ha stanziato risorse per i primi interventi emergenziali a seguito della tromba d'aria.

Comma 12 - La norma prevede, per le Regioni a statuto speciale e le Province autonome di Trento e Bolzano, la possibilità di ricorrere alla leva fiscale per la copertura annuale del rimborso dell'anticipazione di liquidità erogata dallo Stato per far fronte ai pagamenti di cui agli artt. 2 e 3 del D.L. 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64, relativi, rispettivamente, ai debiti commerciali ed ai debiti degli enti del servizio sanitario nazionale.

In particolare, al fine di assicurare la necessaria copertura finanziaria all'onere annuale derivante dal rimborso della suddetta anticipazione, la disposizione in esame amplia la manovrabilità in aumento rispetto all'aliquota base dell'addizionale regionale Irpef - fissata all'1,23 per cento dall'art. 28 del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201 - attualmente riconosciuta alle predette autonomie nella misura di 0,5 punti percentuali dall'articolo 50, comma 3, del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, come

integrato dall'articolo 3, comma 1 del decreto legislativo 18 febbraio 2000, n. 56, innalzando tale limite massimo di intervento fino ad un punto percentuale.

Trattandosi di una facoltà riconosciuta alle suddette autonomie speciali, alla disposizione in esame non si ascrivono effetti.

Commi da 13 a 16 - Preliminarmente si rappresenta che l'articolo 16, comma 9, del decreto-legge 83/2012 ha disposto, a decorrere dall'anno 2013, l'applicazione delle misure di cui all'articolo 2, comma 86, della legge 191/2009 (maggiorazioni dell'IRAP e dell'addizionale regionale all'IRPEF, nei valori rispettivamente dello 0,15% e dello 0,30%), finalizzandone il relativo gettito alla copertura del piano di rientro afferente al trasporto [ferroviario] della Regione Campania previsto al comma 5 del medesimo articolo. Ora, con le presenti disposizioni:

- si stabilisce, al **comma 13**, che la quota dell'anticipazione di liquidità di cui all'articolo 2 del decreto-legge 35/2013 assegnata alla regione Campania e che rimane inutilizzata per le finalità di cui al medesimo articolo 2, sia destinata alla copertura del piano di rientro previsto dal richiamato articolo 16, comma 9, del DL 83/2012, al netto delle altre coperture già previste per il medesimo scopo (richiamate dai **commi 13 e 16**) e comunque nel limite delle disponibilità finanziarie, per il relativo ammortamento, definite dal seguente **comma 15**;
- conseguentemente, al **comma 15**, si confermano espressamente, a decorrere dal 2014, le maggiorazioni di cui all'articolo 2, comma 86, della legge 191/2009, già previste dal richiamato DL 83/2012 a decorrere dal 2013, finalizzandone il relativo gettito prioritariamente alla copertura dell'ammortamento delle anticipazioni di liquidità di cui agli articoli 2 e 3 del decreto-legge 35/2013 ed in via residuale alla copertura dell'ammortamento del prestito di cui al comma 13.

In tale stato di cose, le norme in esame non determinano effetti finanziari sui saldi di finanza pubblica, in quanto:

- le risorse destinate alla parziale copertura del piano di rientro di cui al comma 5 dell'articolo 16 del richiamato DL 83/2012 della Regione Campania, trovano copertura nell'ambito delle risorse già disposte in favore della Regione con il decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 14 maggio 2013, n. 41831, in applicazione dell'articolo 2 del DL n. 35/2013;
- inoltre la previsione che il gettito delle maggiorazioni sopra indicate sia finalizzato nei termini sopra descritti, unitamente alla circostanza che l'anticipazione di liquidità di cui al comma 13 sia concessa entro i limiti compatibili con la copertura del relativo ammortamento, costituiscono una salvaguardia in ordine alla garanzia dei saldi di finanza pubblica programmati.

Comma 17 - La norma, che si propone di fronteggiare lo stato di crisi del settore e di salvaguardare i lavoratori delle fondazioni lirico-sinfoniche, autorizzando il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, per l'anno 2013, ad erogare tutte le somme residue a valere sul fondo unico dello spettacolo di cui alla legge 30 aprile 1985, n. 163 e successive modificazioni, a favore delle medesime fondazioni, entro il termine di dieci giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, non comporta oneri a carico della finanza pubblica, in quanto essa costituisce una disposizione di carattere meramente gestionale su somme disponibili sullo stato di previsione del predetto Ministero

dei beni e delle attività culturali e del turismo e all'uso già destinate alle fondazioni lirico-sinfoniche.

Commi 18-20 - A legislazione vigente, la percentuale di acconto relativa all'imposta sul reddito delle persone fisiche è stata pari per l'anno 2012 al 96%, tenuto conto di quanto disposto dal D.P.C.M. che ha disposto, ai sensi dell'art. 55, commi 1 e 2, del Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78, la riduzione di 17 punti percentuali dell'acconto dovuto per il periodo d'imposta 2011 e di 3 punti percentuali dell'acconto dovuto per il periodo d'imposta 2012 rispetto alla percentuale ordinaria del 99%. Ai fini IRES la percentuale di acconto 2012 è stata pari al 100% mentre ai fini IRAP è in funzione della percentuale che il contribuente utilizza ai fini IIDD.

La normativa proposta dispone:

- che le percentuali di acconto IRES ed IRAP per le società di capitali e gli enti – attualmente al 100% - siano aumentate di un punto per il solo 2013;
- che le percentuali di acconto IRPEF ed IRAP degli altri contribuenti, previste al 99% per il 2013, aumentino in via definitiva al 100% a partire dal 2013.

Con riferimento agli effetti finanziari si evidenzia quanto segue.

Acconto IRPEF: In base ai dati di autotassazione ricavati dal modello di versamento unificato F24, relativi all'anno 2012, il gettito da primo acconto IRPEF (tenuto altresì conto degli eventuali versamenti rateizzati) risulta pari a circa 6,94 miliardi di euro. I versamenti a titolo di secondo od unico acconto 2012 risultano pari a 8,8 miliardi ai fini IRPEF. L'acconto IRPEF versato nel 2012 da parte di tutti i sostituti di imposta (pubblici e privati) è stato pari a 1,13 miliardi di euro.

Poiché l'ammontare dei versamenti IRPEF in acconto risulta avere un andamento omogeneo negli anni, si stima che il previsto incremento (dal 99% al 100%) di 1 punto percentuale dell'acconto a partire dall'anno 2013 determini un maggior gettito di cassa, per l'anno 2013, pari complessivamente a 175,7 milioni di euro sulla base del procedimento di seguito descritto:

$$\text{Irpef} \quad (6,94+8,8+1,13 \text{ mld.}) / 96\% / 100 = \mathbf{175,7} \text{ milioni di euro}$$

Per gli anni successivi la variazione complessiva di cassa sarà pari a zero, in quanto gli incrementi dell'acconto saranno compensati da corrispondenti riduzioni dei versamenti a saldo.

Acconto IRES: In base ai dati di autotassazione ricavati dal modello di versamento unificato F24, relativi all'anno 2012, il gettito da primo acconto IRES (tenuto altresì conto degli eventuali versamenti rateizzati) risulta pari a circa 10,9 miliardi di euro mentre il 1° acconto delle addizionali IRES è pari a circa 574 milioni di euro. I versamenti a titolo di secondo od unico acconto 2012 risultano pari a 15,8 miliardi ai fini IRES ed a circa 844 milioni di euro ai fini delle addizionali IRES.

Poiché l'ammontare dei versamenti IRES in acconto risulta avere un andamento omogeneo negli anni, si stima che il previsto incremento (dal 100% al 101%) di 1 punto percentuale dell'acconto per il solo anno 2013 determini un maggior gettito di cassa, per l'anno 2013, pari complessivamente a 267,2 milioni di euro ai fini IRES e a circa 14,2 milioni di euro ai fini delle addizionali IRES sulla base del procedimento di seguito descritto:

$$\text{Ires} \quad (10,9 \text{ mld.} + 15,8 \text{ mld.}) / 100 = \mathbf{267,2} \text{ milioni di euro}$$

$$\text{Addiz. Ires} \quad (574+844) / 100 = \mathbf{14,2} \text{ milioni di euro}$$

Per l'anno successivo (2014) l'effetto di cassa sarà rispettivamente pari a -267,2 milioni di euro ed a -14,2 milioni di euro, a causa della corrispondente riduzione dei versamenti a saldo.

Acconto IRAP: In base ai dati di autotassazione ricavati dal modello di versamento unificato F24, relativi all'anno 2012, il gettito da primo acconto IRAP (tenuto altresì conto degli eventuali versamenti rateizzati) da parte dei soggetti IRES risulta pari a circa 6,7 miliardi di euro mentre il 1° acconto IRAP da parte degli altri soggetti è pari a circa 1,46 miliardi di euro. I versamenti a titolo di secondo od unico acconto 2012 risultano pari a 9,65 miliardi da parte dei soggetti IRES ed a circa 2 miliardi di euro da parte degli altri soggetti.

Poiché l'ammontare dei versamenti IRAP in acconto risulta avere un andamento omogeneo negli anni, si stima che il previsto incremento (dal 100% al 101%) di 1 punto percentuale dell'acconto IRAP per il solo anno 2013 a carico dei soggetti IRES determini un maggior gettito di cassa, per l'anno 2013, pari complessivamente a **163,6** milioni di euro ad a circa **34,9** milioni di euro da parte degli altri soggetti sulla base del procedimento di seguito descritto:

$$\text{IRAP soggetti Ires} \quad (6,71 \text{ mld.} + 9,65 \text{ mld.}) / 100 = \mathbf{163,6} \text{ milioni di euro}$$

$$\text{IRAP altri soggetti} \quad (1,46 + 2) / 99\% / 100 = \mathbf{34,9} \text{ milioni di euro}$$

Per l'anno successivo (2014) l'effetto di cassa ai fini IRAP sarà pari a **-163,6** milioni di euro, a causa della corrispondente riduzione dei versamenti a saldo da parte dei soggetti IRES mentre per quanto riguarda l'IRAP degli altri soggetti negli anni successivi (dal 2014) la variazione complessiva di cassa sarà pari a zero, in quanto gli incrementi dell'acconto saranno compensati da corrispondenti riduzioni dei versamenti a saldo.

Nel complesso si stimano i seguenti effetti finanziari:

	2013	2014	2015
Incremento 1 p.p. di acconto IRPEF dal 99% al 100% <u>a regime dal 2013</u>	175,7	0	0
Incremento 1 p.p. di acconto IRES+ADD.IRES dal 100% al 101% <u>solo per anno 2013</u>	281,4	-281,4	0
Incremento 1 p.p. di acconto IRAP da 99% al 100% per le persone fisiche e società di persone. <u>A regime dal 2013 e dal 100% e 101% per i soggetti IRES solo per anno 2013</u>	198,5	-163,6	0
Totale effetti	655,6	-445,0	0

in milioni di euro

Comma 21 - La disposizione in esame incrementa di dieci punti percentuali l'acconto, di cui all'articolo 35 del D.L. n. 46/1976 da versare, per gli anni 2013 e 2014, relativamente alle ritenute relative a interessi maturati su depositi e conti correnti bancari. Per il 2013, essendo già scaduto il primo termine di versamento, la norma produrrà effetti in occasione del versamento del secondo acconto mentre per il 2014, l'incremento sarà ripartito in parti uguali nelle due scadenze di versamento (giugno e ottobre).

Sulla base dei dati di gettito e tenuto conto delle previsioni formulate per l'anno 2013 per tale tipologia di versamento si stima un incremento dell'acconto da versare nel 2013 e 2014 pari a 209 milioni di euro, che sarà recuperato nell'anno successivo al versamento.

Tenendo conto del periodo di vigenza della norma, si stimano i seguenti effetti finanziari:

2013	2014	2015	2016 e ss
+209	0	-209	0

in milioni di euro

Comma 22 - La norma in esame apporta integrazioni al decreto legislativo 26 ottobre 1995, n. 504, al fine di assoggettare ad imposta di consumo i prodotti succedanei dei tabacchi lavorati, tra i quali le c.d. “sigarette elettroniche”.

La proposta normativa prevede che siano assoggettati ad imposta sia i prodotti contenenti nicotina o altre sostanze sia i dispositivi che ne consentono il consumo.

La definizione delle norme applicabili alla distribuzione e vendita dei prodotti in esame e ai relativi adempimenti amministrativi e contabili è demandata ad un decreto del Ministro dell’economia e delle finanze, in analogia, per quanto applicabili, a quelle vigenti per i tabacchi lavorati.

Si stima che il mercato delle c.d. sigarette elettroniche abbia un valore complessivo di circa 200 milioni di euro annui.

E’ stimabile, pertanto, che l’assoggettamento alla tassazione del 58,5 per cento comporta maggiori entrate erariali di circa **117 milioni di euro su base annua**.

Pertanto, si stimano i seguenti effetti di gettito:

2013	2014	2015
0	+117	+117

in milioni di euro

Articolo 12

(Copertura finanziaria)

Comma 1- Le disposizioni di cui al presente decreto, ad eccezione di quelle per le quali è prevista una apposita copertura, determinano complessivamente un onere pari a 1.114,5 milioni di euro per l’anno 2013, a 559,375 milioni di euro per l’anno 2014, a 315,775 milioni di euro per l’anno 2015, a 56,775 milioni di euro per l’anno 2016, a 6,775 milioni di euro per l’anno 2017 e a 1 milione di euro a decorrere dall’anno 2018.

Alla copertura del predetto onere è prevista la seguente modalità:

- a) per 65 milioni di euro per l’anno 2013, 77 milioni di euro per l’anno 2014 e 78 milioni di euro per l’anno 2015 mediante riduzione della dotazione del fondo per il federalismo amministrativo di parte corrente di cui alla legge 15 marzo 1997, n. 59;
- b) per 98 milioni di euro per l’anno 2013, mediante riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica (FISPE), le cui risorse sono state integrate per l’anno 2013 dall’articolo 7-bis, comma 4, del decreto-legge 26 aprile 2013, n. 43, convertito con modificazioni dalla legge 24 giugno 2013, n. 71;
- c) per 864,6 milioni di euro per l’anno 2013, 117 milioni di euro per l’anno 2014, 112 milioni di euro per l’anno 2015, 51 milioni di euro per l’anno 2016 e 1 milione di euro a decorrere dall’anno 2018, mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall’articolo 11, commi da 18 a 22;
- d) per 84,9 milioni di euro per l’anno 2013 e 202 milioni di euro per l’anno 2014, mediante corrispondente riduzione dell’autorizzazione di spesa di cui all’articolo 1, comma 139, della legge 24 dicembre 2012, n.228;
- e) per 150 milioni di euro per l’anno 2014 e 120 milioni di euro per l’anno 2015, mediante corrispondente riduzione della dotazione del Fondo di cui all’articolo 1, comma 515, della legge 24 dicembre 2012 n. 228;

- f) per 7,6 milioni di euro per l'anno 2014, mediante corrispondente riduzione del fondo per il funzionamento ordinario delle Università.
- g) per 2 milioni di euro per l'anno 2013 e 5,775 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2014 al 2017, mediante riduzione, per i medesimi anni, dello stanziamento del fondo speciale di conto capitale relativo all'accantonamento del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare.

Decreto-legge recante interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA)

Indice

TITOLO I

MISURE STRAORDINARIE PER LA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE, IN PARTICOLARE GIOVANILE, E DELLA COESIONE SOCIALE

Art. 1 <i>(Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani)</i>	pag. 2
Art. 2 <i>(Interventi straordinari per favorire l'occupazione in particolare giovanile)</i>	5
Art. 3 <i>(Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno)</i>	8
Art. 4 <i>(Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani" e la ricollocazione dei lavoratori destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga")</i>	10
Art. 5 <i>(Disposizioni in materia di istruzione e formazione)</i>	11

TITOLO II

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTI DI LAVORO, DI OCCUPAZIONE E DI PREVIDENZA SOCIALE

Art. 6 <i>(Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92)</i>	12
Art. 7 <i>(Banca dati politiche attive e passive)</i>	15
Art. 8 <i>(Ulteriori disposizioni in materia di occupazione)</i>	16
Art. 9 <i>(Disposizioni in materia di politiche previdenziali e sociali)</i>	19

TITOLO III

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI IMPOSTA SUL VALORE AGGIUNTO (IVA)

Art. 10 <i>(Interventi in materia di Iva ed altre disposizioni finanziarie urgenti)</i>	
--	--

TITOLO I

MISURE STRAORDINARIE PER LA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE, IN PARTICOLARE GIOVANILE, E DELLA COESIONE SOCIALE

Art. 1

(Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani)

1. Al fine di promuovere forme di occupazione stabile di giovani fino a 29 anni di età e in attesa dell'adozione di ulteriori misure da realizzare anche attraverso il ricorso alle risorse della nuova programmazione comunitaria 2014-2020, è istituito in via sperimentale, nel limite delle risorse di cui ai commi 12 e 16, un incentivo per i datori di lavoro che assumano, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori aventi i requisiti di cui al comma 2, nel rispetto dell'articolo 40 del Regolamento (CE) n. 800/2008.
2. L'assunzione di cui al comma 1 deve riguardare lavoratori, di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, che rientrino in una delle seguenti condizioni:
 - a) siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
 - b) siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;
 - c) vivano soli con una o più persone a carico.
3. Le assunzioni a valere sulle risorse di cui al comma 1 devono comportare un incremento occupazionale netto e devono essere effettuate a decorrere dal giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, e in ogni caso non antecedente a quella di cui al comma 10 e non oltre il 30 giugno 2015.
4. L'incentivo è pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 18 mesi, ed è corrisposto al datore di lavoro unicamente mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento, fatte salve le diverse regole vigenti per il versamento dei contributi in agricoltura. Il valore mensile dell'incentivo non può comunque superare l'importo di seicentocinquanta euro per lavoratore assunto ai sensi del presente articolo.
5. L'incentivo di cui al comma 1 è corrisposto, per un periodo di 12 mesi, ed entro i limiti di seicentocinquanta euro mensili per lavoratore, nel caso di trasformazione con contratto a tempo indeterminato, sempre che ricorrano le condizioni di cui ai commi 2 e 3, con esclusione dei lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro hanno comunque già beneficiato dell'incentivo di cui al comma 4. Alla trasformazione di cui al presente comma deve comunque corrispondere un'ulteriore assunzione di lavoratore, prescindendo in tal caso dalle condizioni soggettive di cui al comma 2, ai fini del rispetto della condizione di cui al comma 3.
6. L'incremento occupazionale di cui al comma 3 è calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti all'assunzione. I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono ponderati in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro.
7. L'incremento della base occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

8. All'incentivo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

9. Entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, l'Inps adegua, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, le proprie procedure informatizzate allo scopo di ricevere le dichiarazioni telematiche di ammissione all'incentivo e di consentire la fruizione dell'incentivo stesso; entro il medesimo termine l'Inps, con propria circolare, disciplina le modalità attuative del presente incentivo.

10. L'incentivo si applica alle assunzioni intervenute a decorrere dalla data di approvazione degli atti di riprogrammazione di cui al comma 12.

11. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Inps provvedono a dare diffusione dell'avvenuta approvazione degli atti di cui al comma 10.

12. Le risorse di cui al comma 1, destinate al finanziamento dell'incentivo straordinario di cui al medesimo comma, sono determinate:

a) nella misura di 100 milioni di euro per l'anno 2013, 150 milioni di euro per l'anno 2014, 150 milioni di euro per l'anno 2015 e 100 milioni di euro per l'anno 2016, per le regioni del Mezzogiorno, a valere sulle risorse derivanti dalla riprogrammazione dei programmi nazionali cofinanziati dai Fondi strutturali 2007-2013 e sulla rimodulazione del Piano di Azione Coesione, previo consenso per quanto occorra della Commissione europea. Le predette risorse sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate alle finalità di cui al presente articolo ai sensi del comma 13;

b) nella misura di 48 milioni di euro per l'anno 2013, 98 milioni di euro per l'anno 2014, 98 milioni di euro per l'anno 2015 e 50 milioni di euro per l'anno 2016, per le restanti regioni, a valere sui mezzi di copertura di cui all'articolo [...], ripartiti tra le Regioni sulla base dei criteri di riparto dei Fondi strutturali. La regione interessata all'attivazione dell'incentivo finanziato dalle risorse di cui alla presente lettera è tenuta a farne espressa dichiarazione entro il 30 novembre 2013 al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la coesione territoriale indicando altresì la disponibilità a cofinanziare i medesimi interventi in misura pari al 50% dell'importo alla stessa assegnata, mediante versamento all'entrata del bilancio dello Stato per la successiva riassegnazione ai sensi del comma 13.

13. Le predette risorse sono riassegnate 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 con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze con indicazione degli importi destinati per singola Regione.

14. L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico riferito alla data di assunzione più risalente in relazione alle domande pervenute e, nel caso di insufficienza delle risorse indicate, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande con riferimento alla Regione per la quale è stata verificata tale insufficienza di risorse, fornendo immediata comunicazione. L'Inps provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni mensili al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed al Ministero dell'economia e delle finanze.

15. A valere sulle risorse programmate nell'ambito dei Programmi operativi regionali 2007-2013, le Regioni e Province autonome anche non rientranti nel Mezzogiorno, possono prevedere l'ulteriore finanziamento dell'incentivo di cui al presente articolo. In tal caso l'incentivo si applica alle

assunzioni intervenute a decorrere dal giorno successivo alla data di pubblicazione del provvedimento con il quale si dispone l'attivazione dell'incentivo medesimo, e comunque intervenute non oltre il 30 giugno 2014.

16. La decisione regionale di attivare l'incentivo di cui al presente articolo deve indicare l'ammontare massimo di risorse dedicate all'incentivo stesso ed essere prontamente comunicata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dell'economia e delle finanze e all'Inps. Sulla base delle predette comunicazioni, il Ministero dell'economia e delle finanze provvede a versare all'entrata del bilancio dello Stato le risorse individuate nell'ambito dei programmi regionali imputandole, nelle more della rendicontazione comunitaria, alle disponibilità di tesoreria del Fondo di rotazione di cui alla legge 16 aprile 1987, n. 183. Le predette risorse sono riassegnate per le suddette finalità di spesa al pertinente capitolo dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con indicazione degli importi destinati per singola Regione anche ai fini dell'attuazione della procedura e del monitoraggio di cui al comma 14.

17. La decisione regionale di cui al comma 15 non può prevedere requisiti aggiuntivi rispetto a quanto già previsto nel presente articolo.

18. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Inps provvedono a dare diffusione dell'avvenuta approvazione degli atti di cui al comma 15.

19. Entro un giorno dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 16, relativa alla decisione regionale di attivare l'incentivo, l'Inps ne dà apposita diffusione.

20. L'Inps fornisce alle Regioni le informazioni dettagliate necessarie alla certificazione alla Commissione europea delle spese connesse all'attuazione dell'incentivo.

21. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvederà ad effettuare la comunicazione di cui all'art. 9 del Regolamento (CE) n. 800/2008.

22. In relazione alla prossima scadenza del Regolamento (CE) n. 800/2008, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali verifica la compatibilità delle disposizioni di cui al presente articolo alle nuove norme europee di esenzione della notifica in corso di adozione e propone le misure necessarie all'eventuale adeguamento.

Art. 2

(Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile)

1. Le disposizioni di cui al presente articolo contengono misure di carattere straordinario e temporaneo applicabili fino al 31 dicembre 2015 e, relativamente alle iniziative di cui al comma 2, fino al 30 giugno 2016, volte a fronteggiare la grave situazione occupazionale che coinvolge in particolare i soggetti giovani fino a 29 anni di età e i soggetti con più di cinquant'anni di età, disoccupati da oltre dodici mesi, anche al fine di cogliere le opportunità di lavoro, su tutto il territorio nazionale, derivanti dalla iniziativa dell'*Expo 2015* di Milano.

2. Ai fini di cui al comma 1, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono definire, tramite un accordo-quadro nazionale ovvero attraverso contratti collettivi di lavoro nazionali, iniziative e misure straordinarie, operanti non oltre il 30 giugno 2016, relative agli istituti di cui alle seguenti lettere e nel rispetto dei limiti e delle condizioni ivi indicate:

a) assunzione di lavoratori intermittenti, di qualsiasi età, in deroga ai requisiti soggettivi o oggettivi di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, prevedendo specifiche fasce retributive di inquadramento in relazione ai livelli di competenza ed allo svolgimento di lavoro intellettuale o manuale;

b) assunzione di lavoratori di qualsiasi età con contratto di lavoro subordinato, per i quali è prevista una formazione complessivamente non superiore a 120 ore sulle materie individuate dai contratti collettivi di cui al comma 13, prevedendo specifiche fasce retributive di inquadramento in relazione ai livelli di competenza ed allo svolgimento di lavoro intellettuale o manuale;

c) utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato in deroga ai limiti quantitativi di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

d) elevazione ad euro 5.000 del limite di euro 2.000 di compensi per lavoro accessorio prestato nei confronti di committenti imprenditori commerciali o professionisti, di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. L'operatività della misura di cui alla presente lettera è in ogni caso subordinata alla prioritaria adozione del decreto ministeriale di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del citato decreto legislativo n. 276 del 2003;

e) stipulazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa con individuazione del progetto di cui all'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 tramite rinvio alla specifica causale "Expo 2015".

3. L'efficacia dei contratti individuali stipulati in attuazione del comma 2 è subordinata alla preventiva certificazione degli stessi da parte di una specifica commissione costituita dalle associazioni di cui al medesimo comma.

4. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, alle assunzioni con contratto a tempo determinato trovano comunque applicazione le seguenti disposizioni derogatorie della disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dal presente decreto:

a) il periodo di 12 mesi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a) del presente decreto è elevato fino a un massimo di 18 mesi, frazionabile in due periodi di cui il primo non inferiore a sei mesi;

b) fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 1-bis, lett. b) del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, il requisito di cui al medesimo articolo 1, comma 1, non è comunque richiesto per le assunzioni a tempo determinato nel limite di un contingente non superiore al 5% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

5. Le disposizioni di cui al comma 4, lettere a) e b), trovano applicazione anche in riferimento ai rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

6. In considerazione della situazione occupazione richiamata al comma 1, che richiede l'adozione di misure volte a restituire all'apprendistato il ruolo di modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro, entro il 30 settembre 2013 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano adotta linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere per assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2015 dalle microimprese, piccole e medie imprese di cui alla raccomandazione della Commissione del 6 maggio 2003, anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167. Nell'ambito delle linee guida di cui al precedente periodo, possono in particolare essere adottate le seguenti disposizioni derogatorie dello stesso decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167:

a) il piano formativo individuale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a) è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;

b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005, recante "*Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino*";

c) in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

7. Decorso inutilmente il termine per l'adozione delle linee guida di cui al comma 6, in relazione alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, effettuate dall'entrata in vigore del presente decreto al 31 dicembre 2015, trovano diretta applicazione le previsioni di cui alle lettere a), b) e c) del medesimo comma 6. Resta comunque salva la possibilità di una diversa disciplina in seguito all'adozione delle richiamate linee guida ovvero in seguito all'adozione di disposizioni di specie da parte delle singole regioni.

8. Fino al 31 dicembre 2015 il ricorso ai tirocini formativi e di orientamento nelle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano dove non è stata adottata la relativa disciplina, è ammesso secondo le disposizioni contenute nell'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e nel decreto interministeriale 25 marzo 1998, n. 142 e la durata massima dei tirocini prevista dall'articolo 7 del predetto decreto interministeriale è prorogabile di un mese.

9. Il comma 8 trova applicazione anche per i tirocini instaurati nell'ambito delle pubbliche amministrazioni le quali, in attuazione dei principi e criteri contenuti nell'accordo del 24 gennaio 2013 tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, recante "*Linee guida in materia di tirocini*", provvedono alla corresponsione dei rimborsi spese ivi previsti. A tal fine le amministrazioni provvedono mediante riduzione degli stanziamenti di bilancio destinati alle spese per incarichi e consulenze come determinati ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa.

10. In via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un fondo con dotazione di 2 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2013, 2014, 2015, volto a consentire alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, di corrispondere le indennità per la partecipazione ai tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 1, comma 34, lettera d) della legge 28 giugno 2012, n. 92, per le ipotesi in cui il soggetto ospitante del tirocinio sia un'amministrazione dello Stato anche ad ordinamento autonomo e non sia possibile, per comprovate ragioni, far fronte al relativo onere attingendo ai fondi già destinati alle esigenze formative di tale amministrazione.

[11. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono adottate le modalità attuative del comma 10. – Verifica RGS]

12. Gli interventi straordinari di cui ai commi da 1 a 11 del presente articolo costituiscono oggetto di monitoraggio ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92. A tal fine, entro il 31 dicembre 2015, si provvede ad effettuare una specifica valutazione ai sensi di cui al comma 3, terzo periodo del medesimo articolo 1.

13. All'articolo 2, comma 6, del decreto-legge 13 maggio 2011, n. 70, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 2011, n. 106, le parole: “entro due anni dalla data di assunzione” sono sostituite dalle seguenti: “entro il 15 maggio 2015”.

14. Al fine di promuovere l'alternanza tra studio e lavoro è autorizzata la spesa di 15 milioni da destinare al sostegno delle attività di tirocinio curriculare da parte degli studenti iscritti ai corsi di laurea nell'a.a. 2013-2014.

15. Il Ministro dell'istruzione, dell'università della ricerca, con proprio decreto da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentita la CRUI, fissa i criteri e le modalità per la ripartizione, su base premiale, dell'incentivo di cui al comma 1 tra le università statali che attivano tirocini della durata minima di 3 mesi con enti pubblici o privati.

16. Le università provvedono all'attribuzione agli studenti delle risorse assegnate ai sensi del comma 2, sulla base di graduatorie formate secondo i seguenti criteri di premialità:

- a) regolarità del percorso di studi;
- b) votazione media degli esami;
- c) condizioni economiche dello studente individuate sulla base dell'Indicatore della situazione economica equivalente, di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, e successive modificazioni.

17. Ciascuna università assegna le risorse agli studenti utilmente collocati in graduatoria fino all'esaurimento delle stesse, dando priorità agli studenti che hanno concluso gli esami, nella misura massima di 200 euro mensili a studente. Tale importo è assegnato allo studente quale cofinanziamento, nella misura del 50%, del rimborso spese corrisposto da altro ente pubblico ovvero soggetto privato in qualità di soggetto ospitante.

18. Il Ministro dell'istruzione, dell'università della ricerca, con proprio decreto da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto-legge fissa i criteri e le modalità per definire piani di intervento, di durata triennale, per la realizzazione di tirocini formativi in orario extracurricolare presso imprese, altre strutture produttive di beni e servizi o enti pubblici, destinati agli studenti delle quarte classi delle scuole secondarie di secondo grado, con priorità per quelli degli istituti tecnici e degli istituti professionali, sulla base di criteri che ne premino l'impegno e il merito, anche nell'ambito dei servizi ausiliari all'impiego attraverso l'uso integrato delle risorse disponibili. Con il medesimo decreto sono fissati anche i criteri per l'attribuzione di crediti formativi agli studenti che svolgono i suddetti tirocini.

Art. 3

(Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno)

1. In aggiunta alle misure di cui agli articoli 1 e 2, al fine di favorire l'occupazione giovanile e l'attivazione dei giovani, a valere sulle risorse derivanti dalla riprogrammazione dei programmi cofinanziati dai fondi strutturali 2007-2013 e sulla rimodulazione del Piano di Azione Coesione, previo consenso per quanto occorra della Commissione europea, si attiveranno le seguenti ulteriori misure nei territori del Mezzogiorno:

a) rifinanziamento, nei limiti di 80 milioni di euro, delle misure per l'autoimpiego e autoimprenditorialità previste dal decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 185;

b) rifinanziamento, nei limiti di 80 milioni di euro, dell'azione del Piano di Azione Coesione rivolta a enti e organizzazioni del privato sociale che coinvolgono giovani in progetti di valorizzazione dei beni pubblici e per l'inclusione sociale, anche in forma di erogazione di servizi collettivi

c) finanziamento, nei limiti di 168 milioni di euro, di borse di tirocinio formativo a favore di giovani che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività di formazione, di età compresa fra i 18 e i 29 anni, residenti e/o domiciliati nelle Regioni del Mezzogiorno. Tali tirocini comportano la percezione di una indennità di partecipazione, conformemente a quanto previsto dalle normative statali e regionali.

2. Tenuto conto della particolare incidenza della povertà assoluta nel Mezzogiorno, a valere sulle risorse derivanti dalla riprogrammazione dei programmi nazionali cofinanziati dai Fondi strutturali 2007-2013 e sulla rimodulazione del Piano di Azione Coesione, previo consenso per quanto occorra della Commissione europea, la sperimentazione di cui all'articolo 60 del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 aprile 2012, n. 35, è estesa, nei limiti di 167 milioni di euro, ai territori delle regioni del Mezzogiorno che non ne siano già coperti. Tale sperimentazione costituisce l'avvio del programma "Promozione dell'inclusione sociale".

3. Le risorse di cui al comma 2 sono versate dal Ministero dell'economia e delle finanze all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate al Fondo di cui all'articolo 81, comma 29, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. Le risorse sono ripartite con provvedimento del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministro per la coesione territoriale tra gli ambiti territoriali, di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, in maniera che, ai residenti di ciascun ambito territoriale destinatario della sperimentazione, siano attribuiti contributi per un valore complessivo di risorse proporzionale alla stima della popolazione in condizione di maggior bisogno residente in ciascun ambito. Le regioni interessate dalla sperimentazione comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'articolazione degli ambiti territoriali di competenza entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto.

4. L'estensione della sperimentazione è realizzata nelle forme e secondo le modalità stabilite in applicazione dell'articolo 60, comma 2, del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 aprile 2012, n. 35, fatti salvi requisiti eventuali ed ulteriori definiti dalle Regioni interessate, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'economia e delle finanze, con riferimento agli ambiti territoriali di competenza.

5. Ulteriori finanziamenti della sperimentazione o ampliamenti dell'ambito territoriale di sua applicazione possono essere disposti da Regioni e Province autonome, anche se non rientranti nel Mezzogiorno.

6. Agli oneri derivanti dall'attuazione delle misure di cui al presente articolo si fa fronte con la corrispondente riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione di cui alla legge 16 aprile 1987, n. 183 già destinate ai Programmi operativi 2007/2013, nonché, per garantirne il tempestivo avvio, alla rimodulazione delle risorse del medesimo Fondo di rotazione già destinate agli interventi del Piano di Azione Coesione, ai sensi dell'articolo 23, comma 4, della legge 12 novembre 2011, n. 183, previo consenso, per quanto occorra, della Commissione europea.

7. A tal fine, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto, le Amministrazioni titolari dei programmi operativi interessati, provvedono ad attivare le procedure di modifica degli stessi, sulla base della vigente normativa comunitaria.

8. Al medesimo fine, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto, il Gruppo di Azione Coesione di cui al decreto del Ministro per la coesione territoriale del 1° agosto 2012, ai sensi del punto 3 della delibera CIPE 3 agosto 2012, n. 96, anche sulla base degli esiti del monitoraggio sull'attuazione delle predette misure, provvede a determinare le occorrenti rimodulazioni delle risorse destinate alle misure del Piano di Azione Coesione. Dell'ammontare della rimodulazione di cui al presente comma, si tiene conto nel riparto delle risorse da assegnare a valere sui fondi strutturali per il periodo 2014-2020.

9. Al fine di assicurare il pieno e tempestivo utilizzo delle risorse allocate sul Piano di Azione e Coesione secondo i cronoprogrammi approvati, il predetto Gruppo di Azione procede periodicamente, in partenariato con le amministrazioni interessate, alla verifica dello stato di avanzamento dei singoli interventi e alle conseguenti rimodulazioni del Piano di Azione Coesione che si rendessero necessarie anche a seguito dell'attività di monitoraggio anche al fine di eventuali riprogrammazioni.

10. L'operatività delle misure di cui al presente articolo decorre dalla data di perfezionamento dei rispettivi provvedimenti di riprogrammazione di cui ai commi 8 e 9.

Art. 4

(Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani" e la ricollocazione dei lavoratori destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga")

1. In considerazione della necessità di dare tempestiva ed efficace attuazione, a decorrere dal 1° gennaio 2014, alla cosiddetta "Garanzia per i Giovani" (*Youth Guarantee*), nonché di promuovere la ricollocazione dei lavoratori beneficiari di interventi di integrazione salariale relativi, in particolare, al sistema degli ammortizzatori sociali cosiddetti "in deroga" alla legislazione vigente, è istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un'apposita struttura di missione. La struttura opera in via sperimentale, in attesa della definizione del processo di riordino sul territorio nazionale dei servizi per l'impiego e cessa comunque al 31 dicembre 2015.

2. Al fine di realizzare le attività di cui al comma 1, la struttura di missione, in particolare:

- a) nel rispetto dei principi di leale collaborazione, interagisce con i diversi livelli di Governo preposti alla realizzazione delle relative politiche occupazionali;
- b) definisce le linee-guida nazionali, da adottarsi anche a livello locale, per la programmazione degli interventi di politica attiva mirati alle finalità di cui al medesimo comma 1;
- c) individua i criteri per l'utilizzo delle relative risorse economiche;
- d) promuove, indirizza e coordina gli interventi di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di Italia Lavoro S.p.A. e dell'ISFOL;
- e) individua le migliori prassi, promuovendone la diffusione e l'adozione fra i diversi soggetti operanti per realizzazione dei medesimi obiettivi;
- f) promuove la stipula di convenzioni e accordi con istituzioni pubbliche, enti e associazioni privati per implementare e rafforzare, in una logica sinergica ed integrata, le diverse azioni;
- g) valuta gli interventi e le attività espletate in termini di efficacia ed efficienza e di impatto e definisce meccanismi di premialità in funzione dei risultati conseguiti dai vari soggetti;
- h) propone ogni opportuna iniziativa, anche progettuale, per integrare i diversi sistemi informativi ai fini del miglior utilizzo dei dati in funzione degli obiettivi di cui al comma 1, definendo a tal fine linee-guida per la banca dati di cui all'articolo 4;
- i) in esito al monitoraggio degli interventi, predisponde periodicamente rapporti per il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proposte di miglioramento dell'azione amministrativa.

3. La struttura di missione è coordinata dal Segretario Generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali o da un Dirigente Generale a tal fine designato ed è composta dal Presidente dell'ISFOL, dal Presidente di Italia Lavoro S.p.A., dal Direttore Generale dell'INPS, dai Dirigenti delle Direzioni Generali del medesimo Ministero aventi competenza nelle materie di cui al comma 1, da tre rappresentanti designati dalla Conferenza Stato-Regioni, da due rappresentanti designati dall'Unione Province Italiane e da un rappresentante designato dall'Unione italiana delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura. La partecipazione alla struttura di missione non dà luogo alla corresponsione di compensi, emolumenti o indennità di alcun tipo, ma soltanto al rimborso di eventuali e documentate spese di missione.

4. Gli oneri derivanti dal funzionamento della struttura di missione sono posti a carico di un apposito capitolo dello stato di previsione del ministero del lavoro e delle politiche sociali con una dotazione di euro 40 mila per l'anno 2013, e euro 100 mila per ciascuno degli anni 2014 e 2015, cui si provvede mediante corrispondente riduzione 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.

Art. 5

(Disposizioni in materia di istruzione e formazione)

1. All'articolo 1, comma 875, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: *“Per l'anno 2014 il Fondo per l'istruzione e formazione tecnica superiore è incrementato di euro 5 milioni, destinati ai percorsi di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, svolti dagli istituti tecnici superiori. Con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca sono definite le modalità di attribuzione delle risorse agli istituti tecnici superiori esistenti secondo criteri di premialità.”*.
2. Alla copertura della spesa di cui al comma 1 si provvede mediante corrispondente riduzione lineare degli stanziamenti rimodulabili iscritti nello stato di previsione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, missione “Istruzione scolastica”, programma “Iniziative per lo sviluppo del sistema di istruzione scolastica e per il diritto allo studio”.
3. Al fine di favorire organici raccordi tra i percorsi di istruzione e formazione professionale e quelli degli istituti professionali, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 3, lettera c), del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87, gli istituti professionali possono utilizzare, nel primo biennio e nel primo anno del secondo biennio, spazi di flessibilità entro il 25% dell'orario annuale delle lezioni per svolgere percorsi di istruzione e formazione professionale in regime di sussidiarietà integrativa, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 13, comma 1-quinquies, del decreto-legge 31 gennaio 2007, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 2007, n. 40. L'utilizzazione degli spazi di flessibilità deve avvenire nei limiti degli assetti ordinamentali e delle consistenze di organico previsti, senza determinare esuberi di personale o ulteriori oneri per la finanza pubblica.
4. Al fine di consentire lo svolgimento dei compiti ispettivi e di monitoraggio nelle scuole, previsti dall'articolo 2, commi 4-*duodevicies* e 4-*undevicies*, del decreto-legge 29 dicembre 2010 n. 225, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 2011, n. 10, nonché di completare i rilevanti processi in atto di razionalizzazione, semplificazione e innovazione digitale dell'azione amministrativa, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca è autorizzato a effettuare assunzioni nell'ambito di concorsi espletati, nel rispetto della procedura autorizzatoria e del limite numerico di unità di personale imposto dalla normativa vigente nonché nel limite della maggior spesa pari a euro 7,6 milioni a decorrere dall'anno 2014.
5. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 1 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 64, comma 9, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, per euro 7,6 milioni a decorrere dall'anno 2014.

TITOLO II

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTI DI LAVORO, DI OCCUPAZIONE E DI PREVIDENZA SOCIALE

Art. 6

(Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92)

1. Al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, il comma 1-bis è sostituito dal seguente: *“1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:*

a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.”;

b) all'articolo 4, il comma 2-bis è abrogato;

c) all'articolo 5:

1) al comma 2, dopo le parole *“se il rapporto di lavoro”*, sono inserite le seguenti *“;instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis,”;*

2) il comma 2-bis è abrogato;

3) il comma 3 è sostituito dal seguente *“3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di 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 ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.”;*

d) all'articolo 10:

1) al comma 1, dopo la lettera c bis), è inserita la seguente: *“c ter) i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223”;*

2) il comma 6 è abrogato;

3) al comma 7, le parole: *“stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1”* sono sostituite dalle seguenti: *“stipulato ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 1-bis”.*

2. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 34, dopo il comma 2, è inserito il seguente: *“2-bis. In ogni caso, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle 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.”;

b) all'articolo 35, comma 3-bis, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: *“La sanzione di cui al presente comma non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro.”*;

c) all'articolo 61, comma 1, le parole: *“esecutivi o ripetitivi”* sono sostituite dalle seguenti: *“esecutivi e ripetitivi”*;

d) all'articolo 62 sono eliminate le seguenti parole: *“, ai fini della prova”*;

e) all'articolo 70, comma 1, sono eliminate le seguenti parole: *“di natura meramente occasionale”*;

f) all'articolo 72, il comma 4-bis è sostituito dal seguente: *“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 amministrazioni pubbliche, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto di natura non regolamentare, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari”*;

3. Ai fini di cui al comma 2, lettera a), numero 2) si computano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione.

4. Il comma 6 dell'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modificazioni è sostituito dal seguente: *“6. La procedura di cui al presente articolo non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile, nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La stessa procedura, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile.”*.

5. Alla legge 28 giugno 2012, n. 92 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1:

1) al comma 3, al secondo periodo, in fine, dopo la parola: *“trattamento”* sono aggiunte le seguenti: *“nonché sugli effetti determinati dalle diverse misure sulle dinamiche intergenerazionali”*;

2) al comma 22, il periodo: *“decorso dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge”* è sostituito dal seguente: *“al 1° gennaio 2014”*;

b) all'articolo 2, dopo il comma 10, è inserito il seguente: *“10-bis. Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui al comma 1 è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento dell'indennità mensile*

residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il diritto ai benefici economici di cui al presente comma è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative”.

c) all'articolo 3:

- 1) al comma 4, le parole: “entro dodici mesi” sono sostituite dalle seguenti: “entro il 31 ottobre 2013”;
- 2) al medesimo comma 4 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: “Decorso inutilmente il termine di cui al periodo precedente, al fine di assicurare adeguate forme di sostegno ai lavoratori interessati dalla presente disposizione, a decorrere dal 1° gennaio 2014 si provvede mediante la attivazione del fondo di solidarietà residuale di cui ai commi 19 e seguenti.”;
- 3) al comma 14, al primo periodo, le parole: “nel termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge,” sono sostituite dalle seguenti: “entro il 31 ottobre 2013,”;
- 4) al comma 19, le parole: “entro il 31 marzo 2013,” sono sostituite dalle seguenti: “entro il 31 ottobre 2013,”.

d) all'articolo 4:

- 1) dopo il comma 23, è inserito il seguente: “23-bis. Le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549, comma 2, del codice civile”;
- 2) il numero 1) della lettera c) del comma 33 è abrogato.

6. Nelle more dell'adeguamento, ai sensi dell'articolo 3, comma 42, della legge 28 giugno 2012, n. 92, della disciplina dei fondi istituiti ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, alle disposizioni di cui all'articolo 3, comma 4, della legge 28 giugno 2012, n. 92, il termine di cui all'articolo 6, comma 2-bis, del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14, è prorogato al 31 dicembre 2013.

7. Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, all'articolo 4, dopo l'alinea, è inserita la seguente lettera: “a) *conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa [autonoma – richiesta RGS] tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. Tale soglia di reddito non si applica ai soggetti di cui all'articolo 8, commi 2 e 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468.*”.

Art. 7
(*Banca dati politiche attive e passive*)

1. Al fine di razionalizzare gli interventi di politica attiva di tutti gli organismi centrali e territoriali coinvolti e di garantire una immediata attivazione della Garanzia per i Giovani di cui all'articolo 5, è istituita, senza nuovi o maggiori oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica, nell'ambito delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed avvalendosi delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente del Ministero stesso, la “Banca dati delle politiche attive e passive”.
2. La Banca dati di cui al comma 1 raccoglie le informazioni concernenti i soggetti da collocare nel mercato del lavoro, i servizi erogati per una loro migliore collocazione nel mercato stesso e le opportunità di impiego.
3. Alla costituzione della Banca dati delle politiche attive e passive, che costituisce una componente del sistema informativo lavoro di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 469 e della borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 reso disponibile attraverso Cliclavoro, concorrono le Regioni e le Province autonome, l'Istituto Nazionale di Previdenza sociale, il Ministero dell'istruzione, università e ricerca scientifica, le Università pubbliche e private e le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.
4. Secondo le regole tecniche in materia di interoperabilità e scambio dati definite dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, confluiscono alla Banca dati di cui al comma 1: la Banca dati percettori di cui all'articolo 19, comma 4, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2; l'Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati delle università di cui all'articolo 1-*bis* del decreto-legge 9 maggio 2003, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 luglio 2003, n. 170 nonché la dorsale informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92.
5. Per una migliore organizzazione dei servizi e degli interventi di cui al presente articolo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è autorizzato a stipulare convenzioni con soggetti pubblici e privati per far confluire i dati in loro possesso nella Banca dati di cui al comma 1, con le medesime regole tecniche di cui al comma 4.

Art. 8

(Ulteriori disposizioni in materia di occupazione)

1. Le disposizioni di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, trovano applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma. Le medesime disposizioni non trovano applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le disposizioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, hanno effetto esclusivamente in relazione ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi.

2. Il comma 4-bis, dell'articolo 306 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 è sostituito dal seguente: *“4-bis. Le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal presente decreto nonché da atti aventi forza di legge sono rivalutate ogni cinque anni con decreto del direttore generale della Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo previo arrotondamento delle cifre al decimale superiore. In sede di prima applicazione la rivalutazione avviene, a decorrere dal 1° luglio 2013, nella misura del 9,6%. Le maggiorazioni derivanti dalla applicazione del presente comma sono destinate, per la metà del loro ammontare, al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del lavoro. A tal fine le predette risorse sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate su apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.”*

3. All'articolo 3 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

2-ter. Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente decreto legislativo”.

4. Al comma 2-bis dell'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148 sono inserite, in fine, le seguenti parole: *“, subordinatamente al loro deposito presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio”*.

5. Le previsioni di cui al comma 6 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 si interpretano nel senso che le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga ivi previste sono valide ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo e delle Province.

6. Alla lettera *a*) del comma 1 dell'articolo 2 del decreto legislativo 2 marzo 2012, n. 24, dopo le parole: “presso un utilizzatore,” sono inserite le seguenti: “*e ferma restando l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*”.

7. All'articolo 22 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, dopo le parole: “deve presentare” sono aggiunte le seguenti: “, *previa verifica, presso il centro per l'impiego competente, della indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale, idoneamente documentata,*”;

b) il comma 4 è abrogato.

8. Il contingente triennale degli stranieri ammessi a frequentare i corsi di formazione professionale ovvero a svolgere i tirocini formativi di cui all'articolo 44-*bis*, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394 è determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'interno e degli affari esteri, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, da emanarsi ogni tre anni entro il 30 giugno dell'anno successivo al triennio. In sede di prima applicazione della presente disposizione, le rappresentanze diplomatiche e consolari, nelle more dell'emanazione del decreto triennale di cui al presente comma e, comunque, non oltre il 30 giugno di ciascun anno non ancora coperto dal decreto triennale, rilasciano i visti di cui all'articolo 44-*bis*, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394, previa verifica dei requisiti previsti dal medesimo comma 5. Il numero di tali visti viene portato in detrazione dal contingente indicato nel decreto triennale successivamente adottato. Qualora il decreto di programmazione triennale non venga adottato entro la scadenza stabilita, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può provvedere, in via transitoria, con proprio decreto annuale nel limite delle quote stabilite nell'ultimo decreto emanato. Lo straniero in possesso dei requisiti previsti per il rilascio del visto di studio che intende frequentare corsi di formazione professionali ai sensi dell'articolo 44-*bis*, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394 può essere autorizzato all'ingresso nel territorio nazionale, nell'ambito del contingente triennale determinato con il decreto di cui alla presente disposizione.

9. Le risorse residue derivanti dalle procedure di spesa autorizzate ai sensi dell'articolo 5 dell'ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3933 del 13 aprile 2011, all'esito delle attività solutorie di cui all'articolo 1, comma 5, lettera *d*), dell'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 33 del 28 dicembre 2012, sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate al Fondo nazionale per l'accoglienza dei minori stranieri non accompagnati, di cui all'articolo 23, comma 11, della legge 7 agosto 2012, n. 135. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare con proprio decreto le occorrenti variazioni di bilancio.

10. All'articolo 5 del decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109, dopo il comma 11, sono aggiunti i seguenti commi:

“11-bis. Nei casi in cui la dichiarazione di emersione sia rigettata per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro, previa verifica da parte dello sportello unico per l'immigrazione della sussistenza del rapporto di lavoro, dimostrata dal pagamento delle somme di cui al comma 5, e del requisito della presenza al 31 dicembre 2011 di cui al comma 1, al lavoratore viene rilasciato un permesso di soggiorno per attesa occupazione. I procedimenti penali e amministrativi di cui al comma 6, a carico del lavoratore, sono archiviati. Nei confronti del datore di lavoro si applica il comma 10 del presente articolo.

11-ter. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro oggetto di una dichiarazione di emersione non ancora definita, ove il lavoratore sia in possesso del requisito della presenza al 31 dicembre 2011

di cui al comma 1, la procedura di emersione si considera conclusa in relazione al lavoratore, al quale è rilasciato un permesso di attesa occupazione ovvero, in presenza della richiesta di assunzione da parte di un nuovo datore di lavoro, un permesso di soggiorno per lavoro subordinato, con contestuale estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi relativi alle violazioni di cui al comma 6.

11-quater. Nell'ipotesi prevista dal comma 11-ter, il datore di lavoro che ha presentato la dichiarazione di emersione resta responsabile per il pagamento delle somme di cui al comma 5 sino alla data di comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro; gli uffici procedono comunque alla verifica dei requisiti prescritti per legge in capo al datore di lavoro che ha presentato la dichiarazione di emersione, ai fini dell'applicazione del comma 10 del presente articolo.”.

11. All'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

“3-bis. Le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di cui al comma 1, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende.

3-ter. L'assunzione congiunta di cui al precedente comma 3-bis può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole.

3-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definite le modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte di cui al comma 3-bis.

3-quinquies. I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato con le modalità disciplinate dai commi 3-bis e 3-ter.”.

12. Le spese sostenute dalle amministrazioni, gli enti e i soggetti di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di volontariato parzialmente remunerato non costituiscono spese di personale.

13. All'articolo 2463-bis del codice civile, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: “che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età alla data della costituzione” sono soppresse;

b) al comma 2, punto 6), le parole: “, i quali devono essere scelti tra i soci” sono soppresse;

c) il comma 4 è soppresso.

14. All'articolo 44 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 34, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) i commi 1, 2, 3 e 4 sono soppressi;

b) al comma 4-bis le parole: “società a responsabilità limitata a capitale ridotto” sono sostituite dalle seguenti: “società a responsabilità limitata semplificata”.

15. Le società a responsabilità limitata a capitale ridotto iscritte al registro delle imprese ai sensi dell'articolo 44 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 34, alla data di entrata in vigore del presente decreto, sono qualificate società a responsabilità limitata semplificata.

Art. 9

(Disposizioni in materia di politiche previdenziali e sociali)

1. Sino alla nomina degli altri componenti della Commissione per la vigilanza sui fondi pensione di cui all'articolo 18, comma 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, nella composizione ridotta dall'articolo 23, comma 1, lettera g), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2001, n. 214, il componente in carica alla data di entrata in vigore del presente decreto, continua ad assicurare lo svolgimento di tutte le funzioni demandate da norme di legge e di regolamento alla predetta Commissione.

2. All'articolo 7-bis del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente: *“2-bis. Qualora i fondi pensione di cui al comma 1 che procedono alla erogazione diretta delle rendite non dispongano di mezzi patrimoniali adeguati in relazione al complesso degli impegni finanziari esistenti, le fonti istitutive possono rideterminare la disciplina, oltre che del finanziamento, delle prestazioni, con riferimento sia alle rendite in corso di pagamento sia a quelle future. Tali determinazioni sono inviate alla Covip per le valutazioni di competenza. Resta ferma la possibilità che gli ordinamenti dei fondi attribuiscano agli organi interni specifiche competenze in materia di riequilibrio delle gestioni.”*

3. A decorrere dal 1° gennaio 2014, le attività di cui all'articolo 1, ultimo comma, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, sono gestite direttamente dall'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale, che subentra nei relativi rapporti attivi e passivi. Entro il 30 giugno 2014 l'INAIL provvede a fornire all'INPS il rendiconto di chiusura al 31 dicembre 2013 delle gestioni delle relative attività ai fini delle conseguenti regolazioni contabili.

4. L'INPS provvede alle attività di cui al comma 3 con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

5. All'articolo 14-*septies* del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, dopo il sesto comma, è inserito il seguente: *«Il limite di reddito per il diritto alla pensione di inabilità in favore dei mutilati e degli invalidi civili, di cui all'articolo 12 della legge 30 marzo 1971, n. 118, è calcolato con riferimento al reddito agli effetti dell'IRPEF con esclusione del reddito percepito da altri componenti del nucleo familiare di cui il soggetto interessato fa parte».*

6. La disposizione del settimo comma dell'articolo 14-*septies* del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, introdotta dal comma 5, si applica anche alle domande di pensione di inabilità in relazione alle quali non sia intervenuto provvedimento definitivo e ai procedimenti giurisdizionali non conclusi con sentenza definitiva alla data di entrata in vigore della presente disposizione, limitatamente al riconoscimento del diritto a pensione a decorrere dalla medesima data, senza il pagamento di importi arretrati. Non si fa comunque luogo al recupero degli importi erogati prima della data di entrata in vigore della presente disposizione, laddove conformi con i criteri di cui al comma 5.

7. All'articolo 2, comma 1, del decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, dopo le parole: *“diversi da quelli destinati al finanziamento del servizio sanitario nazionale”* sono inserite le seguenti: *“, delle politiche sociali e per le non autosufficienze”*.

Art. 10

(Interventi in materia di Iva ed altre disposizioni finanziarie urgenti)

Sezione II
COME CAMBIANO LE LEGGI DEL LAVORO

LEGGE 28 giugno 2012, n. 92

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

con le modifiche

Decreto Legge 28 giugno 2013 n. 76 (cd. Pacchetto Lavoro)

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

la seguente legge:

Art. 1

Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore

1. La presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare:

a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro;

b) valorizzando l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;

c) ridistribuendo in modo più equo le tutele dell'impiego, da un lato contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali; dall'altro adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento, con previsione altresì di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie;

d) rendendo più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone;

e) contrastando usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti;

f) promuovendo una maggiore inclusione delle donne nella vita economica;

g) favorendo nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro;

h) promuovendo modalità partecipative di relazioni industriali in conformità agli indirizzi assunti in sede europea, al fine di migliorare il processo competitivo delle imprese.

2. Al fine di monitorare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure di cui alla presente legge e di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con le altre istituzioni competenti, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione basato su dati forniti dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e da altri soggetti del Sistema statistico nazionale (Sistan). Al sistema concorrono altresì le parti sociali attraverso la partecipazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale

dei datori di lavoro e dei lavoratori.

3. Il sistema di cui al comma 2 assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, sulle conseguenze in termini microeconomici e macroeconomici, nonché sul grado di effettivo conseguimento delle finalità di cui al comma 1. Il sistema assicura altresì elementi conoscitivi sull'andamento dell'occupazione femminile, rilevando, in particolare, la corrispondenza dei livelli retributivi al principio di parità di trattamento **nonché sugli effetti determinati dalle diverse misure sulle dinamiche intergenerazionali**. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione di cui ai commi da 2 a 6 sono desunti elementi per l'implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti dalla presente legge, 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 il monitoraggio e la valutazione indipendenti della riforma, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e l'ISTAT organizzano delle 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 al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

5. Le banche dati di cui al comma 4 contengono i dati individuali anonimi, relativi ad età, genere, area di residenza, periodi di fruizione degli ammortizzatori sociali con relativa durata ed importi corrisposti, periodi lavorativi e retribuzione spettante, stato di disoccupazione, politiche attive e di attivazione ricevute ed eventuali altre informazioni utili ai fini dell'analisi di impatto e del monitoraggio.

6. L'attuazione delle disposizioni dei commi da 1 a 5 non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ed è effettuata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.

7. Le disposizioni della presente legge, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'*articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, e successive modificazioni, in coerenza con quanto disposto dall'*articolo 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo*. Restano ferme le previsioni di cui all'*articolo 3 del medesimo decreto legislativo*.

8. Al fine dell'applicazione del comma 7 il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

9. Al *decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'*articolo 1*, il comma 01 è sostituito dal seguente:

«01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»;

b) all'*articolo 1*, dopo il comma 1 è inserito il seguente: "*1-bis*."

Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:
a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di

qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale."

~~«1 bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva»;~~

c) all'articolo 1, comma 2, le parole: «le ragioni di cui al comma 1» sono sostituite dalle seguenti: «le ragioni di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo»;

d) all'articolo 4, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

~~«2 bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1 bis, non può essere oggetto di proroga»;~~

e) all'articolo 5, comma 2, le parole: «oltre il ventesimo giorno» sono sostituite dalle seguenti: «oltre il trentesimo giorno» e le parole: «oltre il trentesimo giorno» sono sostituite dalle seguenti: «oltre il cinquantesimo giorno»;

f) all'articolo 5, dopo il comma 2 è inserito il seguente:

~~«2 bis. Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione»;~~

~~g) all'articolo 5, comma 3, le parole: «dieci giorni» sono sostituite dalle seguenti: «sessanta giorni» e le parole: «venti giorni» sono sostituite dalle seguenti: «novanta giorni»;~~

h) all'articolo 5, comma 3, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1 bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano

~~nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste. I termini ridotti di cui al primo periodo trovano applicazione per le attività di cui al comma 4 ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»;~~

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di 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 ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.";

i) all'*articolo 5*, comma 4-bis, al primo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «; ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'*articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato».

10. Al *decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) all'*articolo 13*, comma 1, lettera a), sono soppresse le parole da: «in deroga» fino a: «ma»;
- b) al comma 4 dell'*articolo 20*, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «È fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'*articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368*»;
- c) all'*articolo 23*, il comma 2 è abrogato.

11. All'*articolo 32, comma 3, della legge 4 novembre 2010, n. 183*, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) la lettera a) è sostituita dalla seguente:
«a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli *articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368*, e successive modificazioni. Laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine di cui al primo comma del predetto articolo 6, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in centoventi giorni, mentre il termine di cui al primo periodo del secondo comma del medesimo articolo 6 è fissato in centottanta giorni»;
- b) la lettera d) è abrogata.

12. Le disposizioni di cui al comma 3, lettera a), dell'*articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183*, come sostituita dal comma 11 del presente articolo, si applicano in relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013.

13. 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.

14. Gli *articoli 54, 55, 56, 57, 58 e 59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, sono

abrogati.

15. Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate ai sensi del comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

16. All'*articolo 2 del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo la lettera a) è inserita la seguente:

«a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'*articolo 4, comma 5*»;

b) al comma 1, lettera m), primo periodo, le parole: «2118 del codice civile» sono sostituite dalle seguenti: «2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato»;

c) il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'*articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, e successive modificazioni, 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 assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'*articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*. 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*»;

d) dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

«3-bis. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto.

3-ter. Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità».

17. All'*articolo 4, comma 2, del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167*, le parole: «per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento» sono sostituite dalle seguenti: «per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento».

17-bis. Al comma 3 dell'*articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, e successive modificazioni, dopo la lettera i-bis) è aggiunta la seguente: «i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato».

18. La disposizione di cui all'*articolo 2, comma 3, del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167*, come sostituito dal comma 16, lettera c), del presente articolo, si applica esclusivamente con riferimento alle assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2013. Alle assunzioni con decorrenza anteriore alla predetta data continua ad applicarsi l'*articolo 2, comma 3, del predetto testo unico di cui al decreto legislativo n. 167 del 2011*, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della presente legge.

19. Per un periodo di trentasei mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della presente legge, la percentuale di cui al primo periodo del comma 3-bis dell'*articolo 2 del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167*, introdotto dal comma 16, lettera d), del presente articolo, è fissata nella misura del 30 per cento.

20. All'*articolo 3 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61*, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 7, dopo il numero 3) è aggiunto il seguente:

«3-bis) condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma»;

b) al comma 9 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Fermo restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi ai sensi del comma 7, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'*articolo 12-bis del presente decreto* ovvero in quelle di cui all'*articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300*, è riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso».

21. Al *decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'*articolo 34*:

1) al comma 1, le parole: «ai sensi dell'*articolo 37*» sono soppresse;

2) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età»;

b) all'*articolo 35* è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«3-bis. 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 con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente 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*»;

c) l'*articolo 37* è abrogato.

22. I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge **al 1° gennaio 2014**.

23. Al *decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 dell'*articolo 61* è sostituito dal seguente:

«1. Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»;

b) al comma 1 dell'*articolo 62*, la lettera b) è sostituita dalla seguente:

«b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire»;

c) l'*articolo 63* è sostituito dal seguente:

«Art. 63 (Corrispettivo) - 1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

2. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto»;

d) al comma 1 dell'*articolo 67*, le parole: «o del programma o della fase di esso» sono soppresse;

e) il comma 2 dell'*articolo 67* è sostituito dal seguente:

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

f) all'*articolo 68*, comma 1, e all'*articolo 69*, commi 1 e 3, le parole: «, programma di lavoro o fase di esso» sono soppresse;

g) al comma 2 dell'*articolo 69* è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

24. L'*articolo 69, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

25. Le disposizioni di cui ai commi 23 e 24 si applicano ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

26. Al capo I del titolo VII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo l'*articolo 69* è aggiunto il seguente:

«Art. 69-bis (Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo). - 1. Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti: a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi; b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi; c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

2. La presunzione di cui al comma 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;

b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'*articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233*.

3. La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le parti sociali.

4. La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina di cui al presente capo, ivi compresa la disposizione dell'*articolo 69, comma 1*, si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

5. Quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'INPS ai sensi dell'*articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335*, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente».

27. La disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, di cui al primo periodo del comma 3 dell'*articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, si interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di

applicazione del capo I del titolo VII del medesimo decreto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per sè a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII.

28. All'articolo 2549 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma: «Qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato».

29. Sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della presente legge, siano stati certificati ai sensi degli *articoli 75 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*.

30. I rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'articolo 2552 del codice civile, si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La predetta presunzione si applica, altresì, qualora l'apporto di lavoro non presenti i requisiti di cui all'*articolo 69-bis, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, introdotto dal comma 26 del presente articolo.

31. All'*articolo 86 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, il comma 2 è abrogato.

32. Al *decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'*articolo 70* è sostituito dal seguente:

«Art. 70 (Definizione e campo di applicazione). - 1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma. Per l'anno 2013, prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 3 e nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, 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.

2. 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.

3. 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.

4. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'*articolo 72* sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno»;

b) all'*articolo 72, comma 1*, dopo le parole: «carnet di buoni» sono inserite le seguenti: «orari, numerati progressivamente e datati,» e dopo le parole: «periodicamente aggiornato» sono aggiunte le seguenti: «, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali»;

c) all'*articolo 72, comma 4*, dopo il primo periodo è aggiunto il seguente: «La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali è 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».

33. Resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, di cui all'*articolo 72 del decreto legislativo n. 276 del 2003*, già richiesti alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013.

34. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo e le regioni concludono in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri:

a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;

b) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;

c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;

d) riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

35. In ogni caso, la mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lettera d) del comma 34 comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla *legge 24 novembre 1981, n. 689*.

36. Dall'applicazione dei commi 34 e 35 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

37. Il comma 2 dell'*articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604*, è sostituito dal seguente: «2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato».

38. Al secondo comma dell'*articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604*, e successive modificazioni, la parola: «duecentosettanta» è sostituita dalla seguente: «centottanta».

39. Il termine di cui all'*articolo 6, secondo comma, primo periodo, della legge 15 luglio 1966, n. 604*, come modificato dal comma 38 del presente articolo, si applica in relazione ai licenziamenti intimati dopo la data di entrata in vigore della presente legge.

40. L'*articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604*, è sostituito dal seguente: «Art. 7. - 1. Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'*articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300*, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'*articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

3. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

~~6. La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.~~

6. La procedura di cui al presente articolo non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comportamento di cui all'articolo 2110 del codice civile, nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La stessa procedura, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile.

7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'*articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.*

8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'*articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300,* e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile

9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni».

41. Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'*articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300,* oppure all'esito del procedimento di cui all'*articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604,* come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al *decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.* Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

42. All'*articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300,* sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la rubrica è sostituita dalla seguente: «Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo»;

b) i commi dal primo al sesto sono sostituiti dai seguenti:

«Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'*articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108,* ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'*articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198,* o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'*articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del 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,* e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. 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 terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata 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 della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, 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 globale di fatto, 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 sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati 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, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. 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 sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, 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 determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'*articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604*, e successive modificazioni, della procedura di cui all'*articolo 7 della presente legge*, o della procedura di cui all'*articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604*, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo

nell'ipotesi in cui 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. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'*articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604*, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

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 articolo»;

c) all'ultimo comma, le parole: «al quarto comma» sono sostituite dalle seguenti: «all'undicesimo comma».

43. All'*articolo 30, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183*, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «L'inosservanza delle disposizioni di cui al precedente periodo, in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto».

44. All'*articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223*, al secondo periodo, la parola: «Contestualmente» è sostituita dalle seguenti: «Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi».

45. All'*articolo 4, comma 12, della legge 23 luglio 1991, n. 223*, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo».

46. All'*articolo 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223*, il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'*articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18. Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'*articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604*, e successive modificazioni».

47. Le disposizioni dei commi da 48 a 68 si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'*articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

48. La domanda avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento di cui al comma 47 si propone con ricorso al tribunale in funzione di giudice del lavoro. Il ricorso deve avere i requisiti di cui all'articolo 125 del codice di procedura civile. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi. A seguito della presentazione del ricorso il giudice fissa con decreto l'udienza di comparizione delle parti. L'udienza deve essere fissata non oltre quaranta giorni dal deposito del ricorso. Il giudice assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a venticinque giorni prima dell'udienza, nonché un termine, non inferiore a cinque giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente. La notificazione è a cura del ricorrente, anche a mezzo di posta elettronica certificata. Qualora dalle parti siano prodotti documenti, essi devono essere depositati presso la cancelleria in duplice copia.

49. Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio, ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile, e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.

50. L'efficacia esecutiva del provvedimento di cui al comma 49 non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato ai sensi dei commi da 51 a 57.

51. Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto di cui al comma 49 può essere proposta opposizione con ricorso contenente i requisiti di cui all'articolo 414 del codice di procedura civile, da depositare innanzi al tribunale che ha emesso il provvedimento opposto, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla notificazione dello stesso, o dalla comunicazione se anteriore. Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47 del presente articolo, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi o siano svolte nei confronti di soggetti rispetto ai quali la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti. Il giudice fissa con decreto l'udienza di discussione non oltre i successivi sessanta giorni, assegnando all'opposto termine per costituirsi fino a dieci giorni prima dell'udienza.

52. Il ricorso, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, deve essere notificato, anche a mezzo di posta elettronica certificata, dall'opponente all'opposto almeno trenta giorni prima della data fissata per la sua costituzione.

53. L'opposto deve costituirsi mediante deposito in cancelleria di memoria difensiva a norma e con le decadenze di cui all'articolo 416 del codice di procedura civile. Se l'opposto intende chiamare un terzo in causa deve, a pena di decadenza, farne dichiarazione nella memoria difensiva.

54. Nel caso di chiamata in causa a norma degli articoli 102, secondo comma, 106 e 107 del codice di procedura civile, il giudice fissa una nuova udienza entro i successivi sessanta giorni, e dispone che siano notificati al terzo, ad opera delle parti, il provvedimento nonché il ricorso introduttivo e l'atto di costituzione dell'opposto, osservati i termini di cui al comma 52.

55. Il terzo chiamato deve costituirsi non meno di dieci giorni prima dell'udienza fissata, depositando la propria memoria a norma del comma 53.

56. Quando la causa relativa alla domanda riconvenzionale non è fondata su fatti costitutivi identici a quelli posti a base della domanda principale il giudice ne dispone la separazione.

57. All'udienza, il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio, ai sensi dall'articolo 421 del codice di procedura civile, e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione. La sentenza è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.

58. Contro la sentenza che decide sul ricorso è ammesso reclamo davanti alla corte d'appello. Il reclamo si propone con ricorso da depositare, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore.

59. Non sono ammessi nuovi mezzi di prova o documenti, salvo che il collegio, anche d'ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione ovvero la parte dimostri di non aver potuto proporli in primo grado per causa ad essa non imputabile.

60. La corte d'appello fissa con decreto l'udienza di discussione nei successivi sessanta giorni e si applicano i termini previsti dai commi 51, 52 e 53. Alla prima udienza, la corte può sospendere l'efficacia della sentenza reclamata se ricorrono gravi motivi. La corte d'appello, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione.

61. In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile.

62. Il ricorso per cassazione contro la sentenza deve essere proposto, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se anteriore. La sospensione dell'efficacia della sentenza deve essere chiesta alla corte d'appello, che provvede a norma del comma 60.

63. La Corte fissa l'udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso.

64. In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile.

65. Alla trattazione delle controversie regolate dai commi da 47 a 64 devono essere riservati

particolari giorni nel calendario delle udienze.

66. I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui al comma 65.

67. I commi da 47 a 66 si applicano alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge.

68. I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui al comma 67.

69. Dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi da 47 a 68 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ovvero minori entrate.

Art. 2

Ammortizzatori sociali

1. A decorrere dal 1° gennaio 2013 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data è istituita, presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'*articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88*, l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), con la funzione di fornire ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione.

2. Sono compresi nell'ambito di applicazione dell'ASpI tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata, ai sensi dell'*articolo 1, comma 3, della legge 3 aprile 2001, n. 142*, e successive modificazioni, 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.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei confronti degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali 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*, e successive modificazioni, 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*, e successive modificazioni.

4. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino 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 almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

5. Sono esclusi dalla fruizione dell'indennità di cui al comma 1 i lavoratori che siano cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto, fatti salvi i casi in cui

quest'ultima sia intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'*articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604*, come modificato dal comma 40 dell'*articolo 1* della presente legge.

6. L'indennità di cui al comma 1 è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.

7. L'indennità mensile è rapportata alla retribuzione mensile ed è pari al 75 per cento nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2013 all'importo di 1.180 euro mensili, annualmente rivalutata sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente; nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. L'indennità mensile non può in ogni caso superare l'importo mensile massimo di cui all'articolo unico, secondo comma, lettera b), della legge 13 agosto 1980, n. 427, e successive modificazioni.

8. All'indennità di cui al comma 1 non si applica il prelievo contributivo di cui all'*articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41*.

9. All'indennità di cui al comma 1 si applica una riduzione del 15 per cento dopo i primi sei mesi di fruizione. L'indennità medesima, ove dovuta, è ulteriormente decurtata del 15 per cento dopo il dodicesimo mese di fruizione.

10. Per i periodi di fruizione dell'indennità sono riconosciuti i contributi figurativi nella misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali di cui al comma 6 degli ultimi due anni. I contributi figurativi sono utili ai fini del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici; essi non sono utili ai fini del conseguimento del diritto nei casi in cui la normativa richieda il computo della sola contribuzione effettivamente versata.

10-bis. Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui al comma 1 è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il diritto ai benefici economici di cui al presente comma è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.

11. A decorrere dal 1° gennaio 2016 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data:

a) per i lavoratori di età inferiore a cinquantacinque anni, l'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta per un periodo massimo di dodici mesi, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti negli ultimi dodici mesi, anche in relazione ai trattamenti brevi di cui al comma 20 (mini-ASpI);

b) per i lavoratori di età pari o superiore ai cinquantacinque anni, l'indennità è corrisposta per un periodo massimo di diciotto mesi, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti negli ultimi diciotto mesi ai sensi del

comma 4 ovvero del comma 20 del presente articolo.

12. L'indennità di cui al comma 1 spetta dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro ovvero dal giorno successivo a quello in cui sia stata presentata la domanda.

13. Per fruire dell'indennità i lavoratori aventi diritto devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda, esclusivamente in via telematica, all'INPS, entro il termine di due mesi dalla data di spettanza del trattamento.

14. La fruizione dell'indennità è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'*articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181*, e successive modificazioni.

15. In caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, l'indennità di cui al comma 1 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, fino ad un massimo di sei mesi; al termine di un periodo di sospensione di durata inferiore a sei mesi l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

16. Nei casi di sospensione, i periodi di contribuzione legati al nuovo rapporto di lavoro possono essere fatti valere ai fini di un nuovo trattamento nell'ambito dell'ASpI o della mini-ASpI di cui al comma 20.

17. In caso di svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, il soggetto beneficiario deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarre da tale attività. Il predetto Istituto provvede, qualora il reddito da lavoro autonomo sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, a ridurre il pagamento dell'indennità di un importo pari all'80 per cento dei proventi preventivati, rapportati al tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è conguagliata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi; nei casi di esenzione dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, è richiesta al beneficiario un'apposita autodichiarazione concernente i proventi ricavati dall'attività autonoma.

18. Nei casi di cui al comma 17, la contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro autonomo non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'*articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88*.

19. In via sperimentale per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015 il lavoratore avente diritto alla corresponsione dell'indennità di cui al comma 1 può richiedere la liquidazione degli importi del relativo trattamento pari al numero di mensilità non ancora percepite, al fine di intraprendere un'attività di lavoro autonomo, ovvero per avviare un'attività in forma di auto impresa o di micro impresa, o per associarsi in cooperativa. Tale possibilità è riconosciuta nel limite massimo di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'*articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 22 dicembre 2011, n. 214*. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di natura non regolamentare, di

concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono determinati limiti, condizioni e modalità per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma.

20. A decorrere dal 1° gennaio 2013, ai soggetti di cui al comma 2 che possano far valere almeno tredici settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi, per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria, è liquidata un'indennità di importo pari a quanto definito nei commi da 6 a 10, denominata mini-ASpI.

21. L'indennità di cui al comma 20 è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno; ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione.

22. All'indennità di cui al comma 20 si applicano le disposizioni di cui ai commi 3, 4, lettera a), 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 17, 18 e 19.

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

24. Le prestazioni di cui all'*articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 20 maggio 1988, n. 160*, si considerano assorbite, con riferimento ai periodi lavorativi dell'anno 2012, nelle prestazioni della mini-ASpI liquidate a decorrere dal 1° gennaio 2013.

24-bis. Alle prestazioni liquidate dall'Assicurazione sociale per l'Impiego si applicano, per quanto non previsto dalla presente legge ed in quanto applicabili, le nomine già operanti in materia di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola.

25. Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, al finanziamento delle indennità di cui ai commi da 1 a 24 concorrono i contributi di cui agli *articoli 12, sesto comma, e 28, primo comma, della legge 3 giugno 1975, n. 160*.

26. Continuano a trovare applicazione, in relazione ai contributi di cui al comma 25, le eventuali riduzioni di cui all'*articolo 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388*, e all'*articolo 1, comma 361, della legge 23 dicembre 2005, n. 266*, nonché le misure compensative di cui all'*articolo 8 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 2 dicembre 2005, n. 248*, e successive modificazioni.

27. Per i lavoratori per i quali i contributi di cui al comma 25 non trovavano applicazione, e in particolare per i soci lavoratori delle cooperative di cui al *decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602*, il contributo è decurtato della quota di riduzione di cui all'*articolo 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388*, e all'*articolo 1, comma 361, della legge 23 dicembre 2005, n. 266*, che non sia stata ancora applicata a causa della mancata capienza delle aliquote vigenti alla data di entrata in vigore delle citate *leggi n. 388 del 2000 e n. 266 del 2005*. Qualora per i lavoratori di cui al periodo precedente le suddette quote di riduzione risultino già applicate, si potrà procedere, subordinatamente all'adozione annuale del decreto di cui all'ultimo periodo del presente comma in assenza del quale le disposizioni transitorie di cui al presente e al successivo periodo non trovano applicazione, ad un allineamento graduale alla nuova aliquota ASpI, come definita dai commi 1 e

seguenti, con incrementi annui pari allo 0,26 per cento per gli anni 2013, 2014, 2015, 2016 e pari allo 0,27 per cento per l'anno 2017. Contestualmente, con incrementi pari allo 0,06 per cento annuo si procederà all'allineamento graduale all'aliquota del contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua ai sensi dell'*articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845*. A decorrere dall'anno 2013 e fino al pieno allineamento alla nuova aliquota ASpI, le prestazioni di cui ai commi da 6 a 10 e da 20 a 24 vengono annualmente rideterminate, in funzione dell'aliquota effettiva di contribuzione, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro il 31 dicembre di ogni anno precedente l'anno di riferimento, tenendo presente, in via previsionale, l'andamento congiunturale del relativo settore con riferimento al ricorso agli istituti di cui ai citati commi da 6 a 10 e da 20 a 24 e garantendo in ogni caso una riduzione della commisurazione delle prestazioni alla retribuzione proporzionalmente non inferiore alla riduzione dell'aliquota contributiva per l'anno di riferimento rispetto al livello a regime.

28. Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

29. Il contributo addizionale di cui al comma 28 non si applica:

a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;

b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al *decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525*, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione della presente disposizione, valutate in 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'*articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 22 dicembre 2011, n. 214*;

c) agli apprendisti;

d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'*articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, e successive modificazioni.

30. Nei limiti delle ultime sei mensilità il contributo addizionale di cui al comma 28 è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

31. Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 30.

32. Il contributo di cui al comma 31 è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato

diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro ai sensi dell'*articolo 2, comma 1, lettera m), del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.*

33. Il contributo di cui al comma 31 non è dovuto, fino al 31 dicembre 2016, nei casi in cui sia dovuto il contributo di cui all'*articolo 5, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223.*

34. Per il periodo 2013-2015, il contributo di cui al comma 31 non è dovuto nei seguenti casi: a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere. Alle minori entrate derivanti dal presente comma, valutate in 12 milioni di euro per l'anno 2013 e in 38 milioni di euro per ciascuno degli anni 2014 e 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'*articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.*

35. A decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'*articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui al comma 31 del presente articolo è moltiplicato per tre volte.*

36. A decorrere dal 1° gennaio 2013 all'*articolo 2, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, è aggiunta, in fine, la seguente lettera: «e-bis) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva 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. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183».*

37. L'aliquota contributiva di cui al comma 36, di finanziamento dell'ASpI, non ha effetto nei confronti delle disposizioni agevolative che rimandano, per l'identificazione dell'aliquota applicabile, alla contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti.

38. All'*articolo 1, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, dopo le parole: «provvidenze della gestione case per lavoratori» sono aggiunte le seguenti: «; Assicurazione sociale per l'impiego».*

39. A decorrere dal 1° gennaio 2014 l'aliquota contributiva di cui all'*articolo 12, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è ridotta al 2,6 per cento.*

40. Si decade dalla fruizione delle indennità di cui al presente articolo nei seguenti casi:

- a) perdita dello stato di disoccupazione;
- b) inizio di un'attività in forma autonoma senza che il lavoratore effettui la comunicazione di cui al comma 17;
- c) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;

d) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità erogata dall'ASpI.

41. La decadenza si realizza dal momento in cui si verifica l'evento che la determina, con obbligo di restituire l'indennità che eventualmente si sia continuato a percepire.

42. All'articolo 46, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88, dopo la lettera d) è inserita la seguente:

«d-bis) le prestazioni dell'Assicurazione sociale per l'impiego».

43. Ai contributi di cui ai commi da 25 a 39 si applica la disposizione di cui all'articolo 26, comma 1, lettera e), della legge 9 marzo 1989, n. 88.

44. In relazione ai casi di cessazione dalla precedente occupazione intervenuti fino al 31 dicembre 2012, si applicano le disposizioni in materia di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola di cui all'articolo 19 del regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, e successive modificazioni.

45. La durata massima legale, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015, è disciplinata nei seguenti termini:

a) per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nell'anno 2013: otto mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni e dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni;

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

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

46. Per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2016 ai sensi dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, il periodo massimo di diritto della relativa indennità di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è ridefinito nei seguenti termini:

a) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2014:

1) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

2) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: ventiquattro mesi, elevato a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

[b) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014:]

[1) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trenta per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;]

[2) lavoratori di cui all'*articolo 7*, comma 2: diciotto mesi, elevato a trenta per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantadue per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

c) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015:

1) lavoratori di cui all'*articolo 7*, comma 1: dodici mesi, elevato a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

2) lavoratori di cui all'*articolo 7*, comma 2: dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

d) lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016:

1) lavoratori di cui all'*articolo 7*, comma 1: dodici mesi, elevato a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

2) lavoratori di cui all'*articolo 7*, comma 2: dodici mesi, elevato a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni.

46-bis. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il 31 ottobre 2014, procede, insieme alle associazioni dei datori di lavoro e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ad una ricognizione delle prospettive economiche e occupazionali in essere alla predetta data, al fine di verificare la corrispondenza della disciplina transitoria di cui al comma 46 a tali prospettive e di proporre, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, eventuali conseguenti iniziative.

47. A decorrere dal 1° gennaio 2016 le maggiori somme derivanti dall'incremento dell'addizionale di cui all'*articolo 6-quater*, comma 2, del *decreto-legge 31 gennaio 2005*, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla *legge 31 marzo 2005*, n. 43, come modificato dal comma 48 del presente articolo, sono riversate alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali dell'INPS, di cui all'*articolo 37 della legge 9 marzo 1989*, n. 88, e successive modificazioni.

48. All'*articolo 6-quater del decreto-legge 31 gennaio 2005*, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla *legge 31 marzo 2005*, n. 43, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, dopo le parole: «è destinato» sono inserite le seguenti: «fino al 31 dicembre 2015»;

b) dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

«3-bis. La riscossione dell'incremento dell'addizionale comunale di cui al comma 2 avviene a cura dei gestori di servizi aeroportuali, con le modalità in uso per la riscossione dei diritti di imbarco. Il versamento da parte delle compagnie aeree avviene entro tre mesi dalla fine del mese in cui sorge l'obbligo.

3-ter. Le somme riscosse sono comunicate mensilmente all'INPS da parte dei gestori di servizi aeroportuali con le modalità stabilite dall'Istituto e riversate allo stesso Istituto, entro la fine del mese successivo a quello di riscossione, secondo le modalità previste dagli *articoli 17 e seguenti del decreto legislativo 9 luglio 1997*, n. 241. Alle somme di cui al predetto comma 2 si applicano le disposizioni sanzionatorie e di riscossione previste dall'*articolo 116, comma 8, lettera a), della legge 23 dicembre 2000*, n. 388, per i contributi previdenziali obbligatori.

3-quater. La comunicazione di cui al comma 3-ter costituisce accertamento del credito e dà titolo, in caso di mancato versamento, ad attivare la riscossione coattiva, secondo le modalità previste dall'*articolo 30 del decreto-legge 31 maggio 2010*, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla *legge 30 luglio 2010*, n. 122, e successive modificazioni».

49. I soggetti tenuti alla riscossione di cui all'*articolo 6-quater, comma 2, del decreto-legge n. 7 del 2005*, convertito, con modificazioni, dalla *legge n. 43 del 2005*, come modificato dal comma 48 del presente articolo, trattengono, a titolo di ristoro per le spese di riscossione e comunicazione, una somma pari allo 0,25 per cento del gettito totale. In caso di inadempienza rispetto agli obblighi di comunicazione si applica una sanzione amministrativa da euro 2.000 ad euro 12.000. L'INPS provvede all'accertamento delle inadempienze e all'irrogazione delle conseguenti sanzioni. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla *legge 24 novembre 1981, n. 689*.

50. All'*articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241*, è aggiunta, in fine, la seguente lettera:

«h-quinquies) alle somme che i soggetti tenuti alla riscossione dell'incremento all'addizionale comunale debbono riversare all'INPS, ai sensi dell'*articolo 6-quater del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 31 marzo 2005, n. 43*, e successive modificazioni».

51. A decorrere dall'anno 2013, nei limiti delle risorse di cui al comma 1 dell'*articolo 19 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 28 gennaio 2009, n. 2*, e successive modificazioni, è riconosciuta un'indennità ai collaboratori coordinati e continuativi di cui all'*articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'INPS di cui all'*articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335*, con esclusione dei soggetti individuati dall'*articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662*, i quali soddisfino in via congiunta le seguenti condizioni:

- a) abbiano operato, nel corso dell'anno precedente, in regime di monocommittenza;
- b) abbiano conseguito l'anno precedente un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di 20.000 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati intervenuta nell'anno precedente;
- c) con riguardo all'anno di riferimento sia accreditato, presso la predetta Gestione separata di cui all'*articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995*, un numero di mensilità non inferiore a uno;
- d) abbiano avuto un periodo di disoccupazione ai sensi dell'*articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181*, e successive modificazioni, ininterrotto di almeno due mesi nell'anno precedente;
- e) risultino accreditate nell'anno precedente almeno quattro mensilità presso la predetta Gestione separata di cui all'*articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995*.

52. L'indennità è pari a un importo del 5 per cento del minimale annuo di reddito di cui all'*articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233*, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione.

53. L'importo di cui al comma 52 è liquidato in un'unica soluzione se pari o inferiore a 1.000 euro, ovvero in importi mensili pari o inferiori a 1.000 euro se superiore.

54. Restano fermi i requisiti di accesso e la misura del trattamento vigenti alla data del 31 dicembre 2012 per coloro che hanno maturato il diritto entro tale data ai sensi dell'*articolo 19, comma 2, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 28 gennaio 2009, n. 2*, e successive modificazioni.

55. A decorrere dal 1° gennaio 2013 le lettere a), b) e c) del comma 1 dell'*articolo 19 del decreto-*

legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, sono abrogate.

56. In via transitoria per gli anni 2013, 2014 e 2015:

a) il requisito di cui alla lettera e) del comma 51, relativo alle mensilità accreditate, è ridotto da quattro a tre mesi;

b) l'importo dell'indennità di cui al comma 52 è elevato dal 5 per cento al 7 per cento del minimale annuo;

c) le risorse di cui al comma 51 sono integrate nella misura di 60 milioni di euro per ciascuno dei predetti anni e al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'*articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214*. Nel corso del periodo transitorio, in sede di monitoraggio effettuato ai sensi dell'*articolo 1, comma 2, della presente legge*, con particolare riferimento alle misure recate dai commi 23 e seguenti del medesimo *articolo 1*, si provvede a verificare la rispondenza dell'indennità di cui al comma 51 alle finalità di tutela, considerate le caratteristiche della tipologia contrattuale, allo scopo di verificare se la portata effettiva dell'onere corrisponde alle previsioni iniziali e anche al fine di valutare, ai sensi dell'*articolo 1, comma 3, eventuali correzioni della misura stessa, quali la sua sostituzione con tipologie di intervento previste dal comma 20 del presente articolo*.

57. All'*articolo 1, comma 79, della legge 24 dicembre 2007, n. 247*, al primo periodo, le parole: «e in misura pari al 26 per cento a decorrere dall'anno 2010» sono sostituite dalle seguenti: «, in misura pari al 26 per cento per gli anni 2010 e 2011, in misura pari al 27 per cento per l'anno 2012 e per l'anno 2013, al 28 per cento per l'anno 2014, al 30 per cento per l'anno 2015, al 31 per cento per l'anno 2016, al 32 per cento per l'anno 2017 e al 33 per cento a decorrere dall'anno 2018» e, al secondo periodo, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «per gli anni 2008-2011, al 18 per cento per l'anno 2012, al 20 per cento per l'anno 2013, al 21 per cento per l'anno 2014, al 22 per cento per l'anno 2015 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2016».

58. Con la sentenza di condanna per i reati di cui agli articoli 270-bis, 280, 289-bis, 416-bis, 416-ter e 422 del codice penale, nonché per i delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, il giudice dispone la sanzione accessoria della revoca delle seguenti prestazioni, comunque denominate in base alla legislazione vigente, di cui il condannato sia eventualmente titolare: indennità di disoccupazione, assegno sociale, pensione sociale e pensione per gli invalidi civili. Con la medesima sentenza il giudice dispone anche la revoca dei trattamenti previdenziali a carico degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, ovvero di forme sostitutive, esclusive ed esonerative delle stesse, erogati al condannato, nel caso in cui accerti, o sia stato già accertato con sentenza in altro procedimento giurisdizionale, che questi abbiano origine, in tutto o in parte, da un rapporto di lavoro fittizio a copertura di attività illecite connesse a taluno dei reati di cui al primo periodo.

59. I condannati ai quali sia stata applicata la sanzione accessoria di cui al comma 58, primo periodo, possono beneficiare, una volta che la pena sia stata completamente eseguita e previa presentazione di apposita domanda, delle prestazioni previste dalla normativa vigente in materia, nel caso in cui ne ricorrano i presupposti.

60. I provvedimenti adottati ai sensi del comma 58 sono comunicati, entro quindici giorni dalla

data di adozione dei medesimi, all'ente titolare dei rapporti previdenziali e assistenziali facenti capo al soggetto condannato, ai fini della loro immediata esecuzione.

61. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro della giustizia, d'intesa con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, trasmette agli enti titolari dei relativi rapporti l'elenco dei soggetti già condannati con sentenza passata in giudicato per i reati di cui al comma 58, ai fini della revoca, con effetto non retroattivo, delle prestazioni di cui al medesimo comma 58, primo periodo.

62. Quando esercita l'azione penale, il pubblico ministero, qualora nel corso delle indagini abbia acquisito elementi utili per ritenere irregolarmente percepita una prestazione di natura assistenziale o previdenziale, informa l'amministrazione competente per i conseguenti accertamenti e provvedimenti.

63. Le risorse derivanti dai provvedimenti di revoca di cui ai commi da 58 a 62 sono versate annualmente dagli enti interessati all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate ai capitoli di spesa corrispondenti al Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive e dell'usura, di cui all'*articolo 2, comma 6-sexies, del decreto-legge 29 dicembre 2010, n. 225*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 26 febbraio 2011, n. 10*, e agli interventi in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, di cui alla *legge 3 agosto 2004, n. 206*.

64. Al fine di garantire la graduale transizione verso il regime delineato dalla riforma degli ammortizzatori sociali di cui alla presente legge, assicurando la gestione delle situazioni derivanti dal perdurare dello stato di debolezza dei livelli produttivi del Paese, per gli anni 2013-2016 il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, può disporre, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, in deroga alla normativa vigente, la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali, nei limiti delle risorse finanziarie a tal fine destinate nell'ambito 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*, come rifinanziato dal comma 65 del presente articolo.

65. L'autorizzazione di spesa di cui all'*articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 19 luglio 1993, n. 236*, confluita nel 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 incrementata di euro 1.000 milioni per ciascuno degli anni 2013 e 2014, di euro 700 milioni per l'anno 2015 e di euro 400 milioni per l'anno 2016.

66. Nell'ambito delle risorse finanziarie destinate alla concessione, in deroga alla normativa vigente, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, i trattamenti concessi ai sensi dell'*articolo 33, comma 21, della legge 12 novembre 2011, n. 183*, nonché ai sensi del comma 64 del presente articolo possono essere prorogati, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. La misura dei trattamenti di cui al periodo precedente è ridotta del 10 per cento nel caso di prima proroga, del 30 per cento nel caso di seconda proroga e del 40 per cento nel caso di proroghe successive. I trattamenti di sostegno del reddito, nel caso di proroghe successive alla seconda, possono essere erogati esclusivamente nel caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti

alla riqualificazione professionale. Bimestralmente il Ministero del lavoro e delle politiche sociali invia al Ministero dell'economia e delle finanze una relazione sull'andamento degli impegni delle risorse destinate agli ammortizzatori in deroga.

67. Al fine di garantire criteri omogenei di accesso a tutte le forme di integrazione del reddito, si applicano anche ai lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione salariale in deroga e di mobilità in deroga, rispettivamente, le disposizioni di cui all'*articolo 8, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 20 maggio 1988, n. 160*, e di cui all'*articolo 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223*.

68. Con effetto dal 1° gennaio 2013 le aliquote contributive pensionistiche di finanziamento e di computo di cui alle *tabelle B e C dell'allegato 1 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 22 dicembre 2011, n. 214*, si applicano ai lavoratori iscritti alla gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni dell'INPS che non fossero già interessati dalla predetta disposizione incrementale. Le aliquote di finanziamento sono comprensive del contributo addizionale del 2 per cento previsto dall'*articolo 12, comma 4, della legge 2 agosto 1990, n. 233*.

69. A decorrere dal 1° gennaio 2013, sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) *articolo 19, commi 1-bis, 1-ter, 2 e 2-bis, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 28 gennaio 2009, n. 2*;

b) *articolo 7, comma 3, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 20 maggio 1988, n. 160*;

c) *articolo 40 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 6 aprile 1936, n. 1155*.

70. All'*articolo 3, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223*, e successive modificazioni, le parole: «qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata» sono sostituite dalle seguenti: «quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali».

L'*articolo 3 della citata legge n. 223 del 1991*, come da ultimo modificato dal presente comma, è abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2016.

70-bis. I contratti e gli accordi collettivi di gestione di crisi aziendali che prevedono il ricorso agli ammortizzatori sociali devono essere depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo modalità indicate con decreto direttoriale. Dalla presente disposizione non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

71. A decorrere dal 1° gennaio 2017, sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) *articolo 5, commi 4, 5 e 6, della legge 23 luglio 1991, n. 223*;

b) *articoli da 6 a 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223*;

c) *articolo 11, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223*;

d) *articolo 16, commi da 1 a 3, della legge 23 luglio 1991, n. 223*;

e) *articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223*;

f) *articolo 3, commi 3 e 4, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 19 luglio 1994, n. 451*;

g) *articoli da 9 a 19 della legge 6 agosto 1975, n. 427*.

72. All'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: «le procedure di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «la procedura di licenziamento collettivo»;

b) al comma 3, le parole: «la dichiarazione di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «il licenziamento collettivo» e le parole: «programma di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «programma di riduzione del personale»;

c) al comma 8, le parole: «dalla procedura di mobilità» sono sostituite dalle seguenti: «dalle procedure di licenziamento collettivo»;

d) al comma 9, le parole: «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare» e le parole: «collocati in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziati»;

e) al comma 10, le parole: «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare» e le parole: «posti in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziati».

73. All'articolo 5, commi 1 e 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, le parole: «collocare in mobilità» sono sostituite dalla seguente: «licenziare».

Art. 3

Tutele in costanza di rapporto di lavoro

1. All'articolo 12 della legge 23 luglio 1991, n. 223, dopo il comma 3 è aggiunto il seguente: «3-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2013 le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi sono estesi alle seguenti imprese:

a) imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti;

b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti;

c) imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti;

d) imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;

e) imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti».

2. A decorrere dal 1° gennaio 2013 ai lavoratori addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato nelle imprese e agenzie di cui all'articolo 17, commi 2 e 5, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, e successive modificazioni, e ai lavoratori dipendenti dalle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera b), della medesima legge n. 84 del 1994, è riconosciuta un'indennità di importo pari a un ventiseiesimo del trattamento massimo mensile di integrazione salariale straordinaria, comprensiva della relativa contribuzione figurativa e degli assegni per il nucleo familiare, per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro, nonché per le giornate di mancato avviamento al lavoro che coincidano, in base al programma, con le giornate definite festive, durante le quali il lavoratore sia risultato disponibile. L'indennità è riconosciuta per un numero di giornate di mancato avviamento al lavoro pari alla differenza tra il numero massimo di ventisei giornate mensili erogabili e il numero delle giornate effettivamente lavorate in ciascun mese, incrementato del numero delle giornate di ferie, malattia, infortunio, permesso e indisponibilità. L'erogazione dei trattamenti di cui al presente comma da parte dell'INPS è subordinata all'acquisizione degli elenchi recanti il numero, distinto per ciascuna impresa o agenzia, delle giornate di mancato avviamento al lavoro, predisposti dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti in base agli accertamenti effettuati in sede locale dalle competenti autorità portuali o, laddove non istituite, dalle autorità marittime.

3. Alle imprese e agenzie di cui all'articolo 17, commi 2 e 5, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, e successive modificazioni, e alle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali ai

sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera b), della medesima legge n. 84 del 1994, nonché ai relativi lavoratori, è esteso l'obbligo contributivo di cui all'articolo 9 della legge 29 dicembre 1990, n. 407.

4. Al fine di assicurare la definizione, entro l'anno 2013, di un sistema inteso ad assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei diversi comparti, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano, ~~entro dodici mesi~~ **entro il 31 ottobre 2013** dalla data di entrata in vigore della presente legge, accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria **Decorso inutilmente il termine di cui al periodo precedente, al fine di assicurare adeguate forme di sostegno ai lavoratori interessati dalla presente disposizione, a decorrere dal 1° gennaio 2014 si provvede mediante la attivazione del fondo di solidarietà residuale di cui ai commi 19 e seguenti.**

5. Entro i successivi tre mesi, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, si provvede all'istituzione presso l'INPS dei fondi di cui al comma 4.

6. Con le medesime modalità di cui ai commi 4 e 5 possono essere apportate modifiche agli atti istitutivi di ciascun fondo. Le modifiche aventi ad oggetto la disciplina delle prestazioni o la misura delle aliquote sono adottate con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, sulla base di una proposta del comitato amministratore di cui al comma 35.

7. I decreti di cui al comma 5 determinano, sulla base degli accordi, l'ambito di applicazione dei fondi di cui al comma 4, con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica dei datori di lavoro ed alla classe di ampiezza dei datori di lavoro. Il superamento dell'eventuale soglia dimensionale fissata per la partecipazione al fondo si verifica mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.

8. I fondi di cui al comma 4 non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS.

9. Gli oneri di amministrazione di ciascun fondo di cui al comma 4 sono determinati secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilità dell'INPS.

10. L'istituzione dei fondi di cui al comma 4 è obbligatoria per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale in relazione alle imprese che occupano mediamente più di quindici dipendenti. Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto.

11. I fondi di cui al comma 4, oltre alla finalità di cui al medesimo comma, possono avere le seguenti finalità:

a) assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'assicurazione sociale per l'impiego;

b) prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;

c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione

professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

12. Per le finalità di cui al comma 11, i fondi di cui al comma 4 possono essere istituiti, con le medesime modalità di cui al comma 4, anche in relazione a settori e classi di ampiezza già coperti dalla normativa in materia di integrazioni salariali. Per le imprese nei confronti delle quali trovano applicazione gli *articoli 4 e seguenti della legge 23 luglio 1991, n. 223*, e successive modificazioni, in materia di indennità di mobilità, gli accordi e contratti collettivi con le modalità di cui al comma 4 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.

13. Gli accordi ed i contratti di cui al comma 4 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.

14. In alternativa al modello previsto dai commi da 4 a 13 e dalle relative disposizioni attuative di cui ai commi 22 e seguenti, in riferimento ai settori di cui al comma 4 nei quali siano operanti, alla data di entrata in vigore della presente legge, consolidati sistemi di bilateralità e in considerazione delle peculiari esigenze dei predetti settori, quale quello dell'artigianato, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali di cui al citato comma 4 possono, ~~nel termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge~~ **entro il 31 ottobre 2013**, adeguare le fonti normative ed istitutive dei rispettivi fondi bilaterali ovvero dei fondi interprofessionali, di cui all'*articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388*, alle finalità perseguite dai commi da 4 a 13, prevedendo misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate. Ove a seguito della predetta trasformazione venga ad aversi 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* e le risorse derivanti da tali obblighi sono vincolate alle finalità formative.

15. Per le finalità di cui al comma 14, gli accordi e i contratti collettivi definiscono:

a) un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore allo 0,20 per cento;

b) le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del fondo di solidarietà bilaterale;

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 medesimo;

d) la possibilità di far confluire al fondo di solidarietà quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale di cui al comma 13;

e) criteri e requisiti per la gestione dei fondi.

16. In considerazione delle finalità perseguite dai fondi di cui al comma 14, volti a realizzare ovvero integrare il sistema, in chiave universalistica, di tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro e in caso di sua cessazione, con decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti

sociali istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, sono dettate disposizioni per determinare: requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione dei fondi medesimi; criteri e requisiti per la contabilità dei fondi; modalità volte a rafforzare la funzione di controllo sulla loro corretta gestione e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, anche attraverso la determinazione di standard e parametri omogenei.

17. In via sperimentale per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015 l'indennità di cui all'*articolo 2*, comma 1, della presente legge è riconosciuta ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali che siano in possesso dei requisiti previsti dall'*articolo 2*, comma 4, e subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del 20 per cento dell'indennità stessa a carico dei fondi bilaterali di cui al comma 14, ovvero a carico dei fondi di solidarietà di cui al comma 4 del presente articolo. La durata massima del trattamento non può superare novanta giornate da computare in un biennio mobile. Il trattamento è riconosciuto nel limite delle risorse non superiore a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015; al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'*articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 22 dicembre 2011, n. 214*. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

18. Le disposizioni di cui al comma 17 non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale, nonché nei casi di contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate e di contratti di lavoro a tempo parziale verticale.

19. Per i settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali comunque superiori ai quindici dipendenti, non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, per i quali non siano stipulati, ~~entro il 31 marzo 2013~~ **entro il 31 ottobre 2013**, accordi collettivi volti all'attivazione di un fondo di cui al comma 4, ovvero ai sensi del comma 14, è istituito, con decreto non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, un fondo di solidarietà residuale, cui contribuiscono i datori di lavoro dei settori identificati.

20. Il fondo di solidarietà residuale finanziato con i contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori dei settori coperti, secondo quanto definito dai commi 22, 23, 24 e 25, garantisce la prestazione di cui al comma 31, per una durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria.

21. Alla gestione del fondo di solidarietà residuale provvede un comitato amministratore, avente i compiti di cui al comma 35 e composto da esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze. Le funzioni di membro del comitato sono incompatibili con quelle connesse a cariche nell'ambito delle organizzazioni sindacali. La partecipazione al comitato è gratuita e non dà diritto ad alcun compenso nè ad alcun rimborso spese.

22. I decreti di cui ai commi 5, 6, 7 e 19 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 precostituzione 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 al comma 28.

23. Qualora sia prevista la prestazione di cui al comma 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 ai commi 5, 6, 7 e 19 e comunque non inferiore all'1,5 per cento.

24. Per la prestazione straordinaria di cui al comma 32, lettera b), è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario di importo corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata.

25. Ai contributi di finanziamento di cui ai commi da 22 a 24 si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

26. I fondi istituiti ai sensi dei commi 4, 14 e 19 hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità.

27. Gli interventi a carico dei fondi di cui ai commi 4, 14 e 19 sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.

28. I fondi istituiti ai sensi dei commi 4 e 19 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.

29. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 28, il comitato amministratore di cui al comma 35 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.

30. 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 29, 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 29, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni in eccedenza.

31. I fondi di cui al comma 4 assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria, la prestazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale, la cui durata massima sia non inferiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, e comunque non superiore alle durate massime previste dall'*articolo 6, commi primo, terzo e quarto della legge 20 maggio 1975, n. 164*, anche con riferimento ai limiti all'utilizzo in via continuativa dell'istituto dell'integrazione salariale.

32. I fondi di cui al comma 4 possono inoltre erogare le seguenti tipologie di prestazioni:

- a) prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni pubbliche

previste in caso di cessazione dal rapporto di lavoro ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, in relazione alle integrazioni salariali;

b) assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;

c) contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

33. Nei casi di cui al comma 31, i fondi di cui ai commi 4 e 19 provvedono inoltre a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato. La contribuzione dovuta è computata in base a quanto previsto dall'*articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183*.

34. La contribuzione correlata di cui al comma 33 può altresì essere prevista, dai decreti istitutivi, in relazione alle prestazioni di cui al comma 32. In tal caso, il fondo di cui al comma 4 provvede a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato.

35. Alla gestione di ciascun fondo istituito ai sensi del comma 4 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 degli istituti previsti dal regolamento;

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.

36. Il comitato amministratore è composto da esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo o il contratto collettivo, in numero complessivamente non superiore a dieci, nonché da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze. Le funzioni di membro del comitato sono incompatibili con quelle connesse a cariche nell'ambito delle organizzazioni sindacali. Ai componenti del comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese.

37. 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.

38. Il presidente del comitato amministratore è eletto dal comitato stesso tra i propri membri.

39. Le deliberazioni del comitato amministratore sono assunte a maggioranza e, in caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del presidente.

40. 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.

41. 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.

42. La disciplina dei fondi di solidarietà istituiti ai sensi dell'*articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662*, è adeguata alle norme dalla presente legge con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, da stipulare tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale ~~entro il 30 giugno 2013~~ **entro il 31 ottobre 2013**.

43. L'entrata in vigore dei decreti di cui al comma 42 determina l'abrogazione del decreto ministeriale recante il regolamento del relativo fondo.

44. 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 dalla presente legge con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati ~~entro il 30 giugno 2013~~ **entro il 31 ottobre 2013** dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

45. La disciplina del fondo di cui all'*articolo 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449*, è adeguata alle norme previste dalla presente legge con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati ~~entro il 30 giugno 2013~~ **entro il 31 ottobre 2013** dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto ferroviario.

46. A decorrere dal 1° gennaio 2013, sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) *articolo 1-bis del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 3 dicembre 2004, n. 291*;

b) *articolo 2, comma 37, della legge 22 dicembre 2008, n. 203*.

47. A decorrere dal 1° gennaio 2014, sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) *articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662*;

b) regolamento di cui al *decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 27 novembre 1997, n. 477*;

c) *articolo 1-ter del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 3 dicembre 2004, n. 291*;

d) *articolo 59, comma 6, quarto, quinto e sesto periodo, della legge 27 dicembre 1997, n. 449*.

48. All'*articolo 2 della legge 24 dicembre 2007, n. 244*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al *comma 475* è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il Fondo opera nei limiti delle risorse disponibili e fino ad esaurimento delle stesse»;

b) al *comma 476* è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «La sospensione non comporta l'applicazione di alcuna commissione o spesa di istruttoria ed avviene senza richiesta di garanzie aggiuntive»;

c) dopo il *comma 476* è inserito il seguente:

«476-bis. La sospensione di cui al *comma 476* si applica anche ai mutui:

a) oggetto di operazioni di emissione di obbligazioni bancarie garantite ovvero di cartolarizzazione ai sensi della *legge 30 aprile 1999, n. 130*;

b) erogati per portabilità tramite surroga ai sensi dell'*articolo 120-quater del testo unico di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385*, che costituiscono mutui di nuova erogazione alla data di perfezionamento dell'operazione di surroga;

c) che hanno già fruito di altre misure di sospensione purché tali misure non determinino complessivamente una sospensione dell'ammortamento superiore a diciotto mesi»;

d) il *comma 477* è sostituito dal seguente:

«477. La sospensione prevista dal *comma 476* non può essere richiesta per i mutui che abbiano almeno una delle seguenti caratteristiche:

a) ritardo nei pagamenti superiore a novanta giorni consecutivi al momento della presentazione della domanda da parte del mutuatario, ovvero per i quali sia intervenuta la decadenza dal beneficio del termine o la risoluzione del contratto stesso, anche tramite notifica dell'atto di precetto, o sia stata avviata da terzi una procedura esecutiva sull'immobile ipotecato;

b) fruizione di agevolazioni pubbliche;

c) per i quali sia stata stipulata un'assicurazione a copertura del rischio che si verifichino gli eventi di cui al *comma 479*, purché tale assicurazione garantisca il rimborso almeno degli importi delle rate oggetto della sospensione e sia efficace nel periodo di sospensione stesso»;

e) al *comma 478*, le parole: «dei costi delle procedure bancarie e degli onorari notarili necessari per la sospensione del pagamento delle rate del mutuo» sono sostituite dalle seguenti: «degli oneri finanziari pari agli interessi maturati sul debito residuo durante il periodo di sospensione, corrispondente esclusivamente al parametro di riferimento del tasso di interesse applicato ai mutui e, pertanto, al netto della componente di maggiorazione sommata a tale parametro»;

f) il *comma 479* è sostituito dal seguente:

«479. L'ammissione al beneficio di cui al *comma 476* è subordinata esclusivamente all'accadimento di almeno uno dei seguenti eventi, intervenuti successivamente alla stipula del contratto di mutuo e verificatisi nei tre anni antecedenti alla richiesta di ammissione al beneficio:

a) cessazione del rapporto di lavoro subordinato, ad eccezione delle ipotesi di risoluzione consensuale, di risoluzione per limiti di età con diritto a pensione di vecchiaia o di anzianità, di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, di dimissioni del lavoratore non per giusta causa;

b) cessazione dei rapporti di lavoro di cui all'*articolo 409, numero 3)*, del codice di procedura civile, ad eccezione delle ipotesi di risoluzione consensuale, di recesso datoriale per giusta causa, di recesso del lavoratore non per giusta causa;

c) morte o riconoscimento di handicap grave, ai sensi dell'*articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104*, ovvero di invalidità civile non inferiore all'80 per cento».

49. Le disposizioni di cui ai *commi da 475 a 479 dell'articolo 2 della legge 24 dicembre 2007, n. 244*, come modificati dal *comma 48* del presente articolo, si applicano esclusivamente alle domande di accesso al Fondo di solidarietà presentate dopo la data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 4

Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro

1. Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più

di quindici dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. La stessa prestazione può essere oggetto di accordi sindacali nell'ambito di procedure ex *articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223*, ovvero nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria.

2. I lavoratori coinvolti nel programma di cui al comma 1 debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro.

3. Allo scopo di dare efficacia all'accordo di cui al comma 1, il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi.

4. L'accordo di cui al comma 1 diviene efficace a seguito della validazione da parte dell'INPS, che effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al lavoratore ed al datore di lavoro.

5. A seguito dell'accettazione dell'accordo di cui al comma 1 il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa. In ogni caso, in assenza del versamento mensile di cui al presente comma, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni.

6. In caso di mancato versamento l'INPS procede a notificare un avviso di pagamento; decorsi centottanta giorni dalla notifica senza l'avvenuto pagamento l'INPS procede alla escussione della fideiussione.

7. Il pagamento della prestazione avviene da parte dell'INPS con le modalità previste per il pagamento delle pensioni. L'Istituto provvede contestualmente all'accredito della relativa contribuzione figurativa.

7-bis. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 7 trovano applicazione anche nel caso in cui le prestazioni spetterebbero a carico di forme sostitutive dell'assicurazione generale obbligatoria.

7-ter. Nel caso degli accordi il datore di lavoro procede al recupero delle somme pagate ai sensi dell'*articolo 5, comma 4, della legge n. 223 del 1991*, relativamente ai lavoratori interessati, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS e non trova comunque applicazione l'*articolo 2, comma 31, della presente legge*. Resta inoltre ferma la possibilità di effettuare nuove assunzioni anche presso le unità produttive interessate dai licenziamenti in deroga al diritto di precedenza di cui all'*articolo 8, comma 1, della legge n. 223 del 1991*.

8. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

9. Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8.

10. Nei casi di cui al comma 8, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

11. Le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del *regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008*, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'*articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento*, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

12. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, ivi compresi quelli previsti dall'*articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407*, e dagli *articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223*, per i periodi di vigenza come ridefiniti dalla presente legge, 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; gli incentivi sono esclusi 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; gli incentivi sono esclusi 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 abbiano 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'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

12-bis. Resta confermato, in materia di incentivi per l'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne, quanto disposto dal *decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 5 ottobre 2012*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 17 ottobre 2012, n. 243, che resta pertanto confermato in ogni sua disposizione.

13. 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.

14. All'*articolo 8, comma 9, della legge 29 dicembre 1990, n. 407*, le parole: «quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi» sono sostituite dalle seguenti: «quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale o sospesi».

15. 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.

16. Il comma 4 dell'*articolo 55 del 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*, è sostituito dal seguente:
«4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'*articolo 54, comma 9*, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro».

17. Al di fuori dell'ipotesi di cui all'*articolo 55, comma 4, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, come sostituito dal comma 16 del presente articolo, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

18. In alternativa alla procedura di cui al comma 17, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'*articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264*, e successive modificazioni. Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, possono essere individuate ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore, in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie.

19. Nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida di cui al comma 17 ovvero alla sottoscrizione di cui al comma 18, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi di cui al comma 17 ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta, ovvero qualora non effettui la revoca di cui al comma 21.

20. La comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione di cui al comma 18, si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dalla lavoratrice o dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

21. Nei sette giorni di cui al comma 19, che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso, la lavoratrice o il lavoratore ha facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale. La revoca può essere comunicata in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso conseguono la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

22. Qualora, in mancanza della convalida di cui al comma 17 ovvero della sottoscrizione di cui al comma 18, il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

23. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, 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*.

23-bis. Le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549, secondo comma, del codice civile.

24. Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015:

a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi. All'onere derivante dalla presente lettera, valutato in 78 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede, quanto a 65 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'*articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 22 dicembre 2011, n. 214*, e, quanto a 13 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013-2015, ai sensi del comma 69 del presente articolo;

b) nei limiti delle risorse di cui al comma 26 e con le modalità di cui al comma 25, è disciplinata la possibilità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale di cui al comma 1, lettera a), dell'*articolo 32 del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001*, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.

25. Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti, nei limiti delle risorse di cui al comma 26:

a) i criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure sperimentali di cui al comma 24;

b) il numero e l'importo dei voucher di cui al comma 24, lettera b), tenuto anche conto dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza.

26. Il decreto di cui al comma 25 provvede altresì a determinare, per la misura sperimentale di cui al comma 24, lettera b), e per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, la quota di risorse del citato fondo di cui all'*articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 22 dicembre 2011, n. 214*, nel limite delle quali è riconosciuto il beneficio previsto dalla predetta misura sperimentale.

27. Alla *legge 12 marzo 1999, n. 68*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'*articolo 4*, comma 1, il primo periodo è sostituito dai seguenti: «Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'*articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81*, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'*articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383*, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore»;

b) all'*articolo 5*, comma 2, dopo il secondo periodo è inserito il seguente: «Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere»;

c) all'*articolo 5*, dopo il comma 8-quater è aggiunto il seguente:

«8-quinquies. Al fine di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonero dagli obblighi di cui all'articolo 3 e di garantire il rispetto delle quote di riserva, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all'*articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*, da emanare, ai sensi dell'*articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400*, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono ridefiniti i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e sono stabilite norme volte al potenziamento delle attività di controllo»;

d) all'*articolo 6*, comma 1, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «I medesimi organismi sono tenuti a comunicare, anche in via telematica, con cadenza almeno mensile, alla competente Direzione territoriale del lavoro, il mancato rispetto degli obblighi di cui all'articolo 3, nonché il

ricorso agli esoneri, ai fini della attivazione degli eventuali accertamenti».

28. Al terzo periodo del comma 67 dell'*articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247*, sono soppresse le parole: «In via sperimentale, con riferimento al triennio 2008-2010,» e, al comma 68, i periodi secondo, terzo e quarto sono sostituiti dal seguente: «A decorrere dall'anno 2012 lo sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro è concesso secondo i criteri di cui al comma 67 e con la modalità di cui al primo periodo del presente comma, a valere sulle risorse, pari a 650 milioni di euro annui, già presenti nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, relative al Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello». Conseguentemente è abrogato il comma 14 dell'*articolo 33 della legge 12 novembre 2011, n. 183*.

29. Per l'anno 2011, per gli sgravi contributivi di cui all'*articolo 1, comma 47, quarto periodo, della legge 13 dicembre 2010, n. 220*, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali è autorizzato ad utilizzare le risorse iscritte sui pertinenti capitoli dello stato di previsione del medesimo Ministero già impegnate per le medesime finalità.

30. All'*articolo 22, comma 11, secondo periodo, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286*, le parole: «per un periodo non inferiore a sei mesi» sono sostituite dalle seguenti: «per un periodo non inferiore ad un anno ovvero per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita dal lavoratore straniero, qualora superiore. Decorso il termine di cui al secondo periodo, trovano applicazione i requisiti reddituali di cui all'articolo 29, comma 3, lettera b)».

31. All'*articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo sono premesse le seguenti parole: «Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti,»;

b) i periodi dal secondo al quinto sono sostituiti dai seguenti: «Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali».

32. All'*articolo 36, comma 1, lettera b-bis), del decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188*, dopo le parole: «definiti dalla contrattazione collettiva» è inserita la seguente: «nazionale» e sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «o, in via delegata, dalla contrattazione a livelli decentrati».

33. Al *decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'*articolo 3*, dopo il comma 1 sono aggiunti i seguenti:

«1-bis. Nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali per i quali lo stato di disoccupazione costituisca requisito, gli obiettivi e gli indirizzi operativi di cui al comma 1 devono

prevedere almeno l'offerta delle seguenti azioni:

a) colloquio di orientamento entro i tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;

b) azioni di orientamento collettive fra i tre e i sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione adeguate al contesto produttivo territoriale;

c) formazione della durata complessiva non inferiore a due settimane tra i sei e i dodici mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguata alle competenze professionali del disoccupato e alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza;

d) proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno del reddito.

1-ter. Nei confronti dei beneficiari di trattamento di integrazione salariale o di altre prestazioni in costanza di rapporto di lavoro, che comportino la sospensione dall'attività lavorativa per un periodo superiore ai sei mesi, gli obiettivi e gli indirizzi operativi di cui al comma 1 devono prevedere almeno l'offerta di formazione professionale della durata complessiva non inferiore a due settimane adeguata alle competenze professionali del disoccupato»;

b) all'*articolo 3*, la rubrica è sostituita dalla seguente: «Livelli essenziali delle prestazioni concernenti i servizi per l'impiego»;

c) all'*articolo 4*, comma 1:

1) ~~la lettera a) è abrogata;~~

2) alla lettera c), le parole: «con durata del contratto a termine o, rispettivamente, della missione, in entrambi i casi superiore almeno a otto mesi, ovvero a quattro mesi se si tratta di giovani,» sono soppresse;

3) la lettera d) è sostituita dalla seguente:

«d) sospensione dello stato di disoccupazione in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi».

34. Con accordo in sede di Conferenza unificata di cui al *decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*, ed in coerenza con i documenti di programmazione degli interventi cofinanziati con fondi strutturali europei è definito un sistema di premialità, per la ripartizione delle risorse del fondo sociale europeo, legato alla prestazione di politiche attive e servizi per l'impiego.

35. Entro il 30 giugno 2013 l'INPS predispose e mette a disposizione dei servizi competenti di cui all'*articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181*, e successive modificazioni, una banca dati telematica contenente i dati individuali dei beneficiari di ammortizzatori sociali, con indicazione dei dati anagrafici, di residenza e domicilio, e dei dati essenziali relativi al tipo di ammortizzatore sociale di cui beneficiano.

36. Ai fini della verifica della erogazione dei servizi in misura non inferiore ai livelli essenziali definiti ai sensi dell'*articolo 3 del citato decreto legislativo n. 181 del 2000*, è fatto obbligo ai servizi competenti di cui all'*articolo 1, comma 2, lettera g), del medesimo decreto legislativo*, di inserire nella banca dati di cui al comma 35, con le modalità definite dall'INPS, i dati essenziali concernenti le azioni di politica attiva e di attivazione svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali.

37. Dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi da 34 a 36 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente.

38. Nei casi di presentazione di una domanda di indennità nell'ambito dell'ASpI, la dichiarazione di cui all'*articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181*, e successive modificazioni, può essere resa dall'interessato all'INPS, che trasmette la dichiarazione al servizio

competente per territorio mediante il sistema informativo di cui al comma 35 del presente articolo.

39. Al fine di semplificare gli adempimenti connessi al riconoscimento degli incentivi all'assunzione, le regioni e le province mettono a disposizione dell'INPS, secondo modalità dallo stesso indicate, le informazioni di propria competenza necessarie per il riconoscimento degli incentivi all'assunzione, ivi comprese le informazioni relative all'iscrizione nelle liste di mobilità, di cui all'*articolo 6 della legge 23 luglio 1991, n. 223*, e successive modificazioni, e le informazioni relative al possesso dello stato di disoccupazione e alla sua durata, ai sensi del *decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181*. Le informazioni di cui al primo periodo sono messe inoltre a disposizione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la pubblicazione nella borsa continua nazionale del lavoro di cui all'*articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, e successive modificazioni.

40. Il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, ai sensi dell'*articolo 3* della presente legge, decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo.

41. Il lavoratore destinatario di una indennità di mobilità o di indennità o di sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o di inoccupazione, decade dai trattamenti medesimi, quando:

a) rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi competenti di cui all'*articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181*, e successive modificazioni, o non vi partecipi regolarmente;

b) non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.

42. Le disposizioni di cui ai commi 40 e 41 si applicano quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

43. Nei casi di cui ai commi 40, 41 e 42, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto alla prestazione, fatti salvi i diritti già maturati.

44. È fatto obbligo ai servizi competenti di cui all'*articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181*, e successive modificazioni, di comunicare tempestivamente gli eventi di cui ai commi da 40 a 43 all'INPS, che provvede ad emettere il provvedimento di decadenza, recuperando le somme eventualmente erogate per periodi di non spettanza del trattamento.

45. Avverso il provvedimento di cui al comma 44 è ammesso ricorso al comitato provinciale di cui all'*articolo 34 del decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 639*.

46. Al *decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 3 dicembre 2004, n. 291*, l'*articolo 1-quinquies* è abrogato.

47. All'*articolo 19 del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 28 gennaio 2009, n. 2*, il comma 10 è abrogato.

48. All'*articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247*, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 30, alinea, le parole: «in conformità all'*articolo 117 della Costituzione* e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione» sono sostituite dalle seguenti: «mediante 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*»;

b) al comma 30, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«a) servizi per l'impiego e politiche attive»;

c) al comma 31, dopo la lettera e) sono aggiunte le seguenti:

«e-bis) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione;

e-ter) qualificazione professionale dei giovani che entrano nel mercato del lavoro;

e-quater) formazione nel continuo dei lavoratori;

e-quinquies) riqualificazione di coloro che sono espulsi, per un loro efficace e tempestivo ricollocamento;

e-sexies) collocamento di soggetti in difficile condizione rispetto alla loro occupabilità».

49. I decreti di cui all'*articolo 1, comma 30, alinea, della legge n. 247 del 2007* sono adottati entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

50. Nell'esercizio della delega di cui all'*articolo 1, comma 30, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 247*, come modificata dal comma 48, lettera b), del presente articolo, deve essere assicurata l'armonizzazione degli emanandi decreti con le disposizioni di cui ai commi da 33 a 49.

51. In linea con le indicazioni dell'Unione europea, per apprendimento permanente si intende qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale. Le relative politiche sono determinate a livello nazionale con intesa in sede di Conferenza unificata, su proposta del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dello sviluppo economico e sentite le parti sociali, a partire dalla individuazione e riconoscimento del patrimonio culturale e professionale comunque accumulato dai cittadini e dai lavoratori nella loro storia personale e professionale, da documentare attraverso la piena realizzazione di una dorsale informativa unica mediante l'interoperabilità delle banche dati centrali e territoriali esistenti.

52. Per apprendimento formale si intende quello che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato a norma del testo unico di cui al *decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167*, o di una certificazione riconosciuta.

53. Per apprendimento non formale si intende quello caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati al comma 52, in ogni organismo che persegue scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese.

54. Per apprendimento informale si intende quello che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro,

familiare e del tempo libero.

55. Con la medesima intesa di cui al comma 51 del presente articolo, in coerenza con il principio di sussidiarietà e nel rispetto delle competenze di programmazione delle regioni, sono definiti, sentite le parti sociali, indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali che comprendono l'insieme dei servizi di istruzione, formazione e lavoro collegati organicamente alle strategie per la crescita economica, l'accesso al lavoro dei giovani, la riforma del welfare, l'invecchiamento attivo, l'esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati. In tali contesti, sono considerate prioritarie le azioni riguardanti:

a) il sostegno alla costruzione, da parte delle persone, dei propri percorsi di apprendimento formale, non formale ed informale di cui ai commi da 51 a 54, ivi compresi quelli di lavoro, facendo emergere ed individuando i fabbisogni di competenza delle persone in correlazione con le necessità dei sistemi produttivi e dei territori di riferimento, con particolare attenzione alle competenze linguistiche e digitali;

b) il riconoscimento di crediti formativi e la certificazione degli apprendimenti comunque acquisiti;

c) la fruizione di servizi di orientamento lungo tutto il corso della vita.

56. Alla realizzazione e allo sviluppo delle reti territoriali dei servizi concorrono anche:

a) le università, nella loro autonomia, attraverso l'inclusione dell'apprendimento permanente nelle loro strategie istituzionali, l'offerta formativa flessibile e di qualità, che comprende anche la formazione a distanza, per una popolazione studentesca diversificata, idonei servizi di orientamento e consulenza, partenariati nazionali, europei e internazionali a sostegno della mobilità delle persone e dello sviluppo sociale ed economico;

b) le imprese, attraverso rappresentanze datoriali e sindacali;

c) le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura nell'erogazione dei servizi destinati a promuovere la crescita del sistema imprenditoriale e del territorio, che comprendono la formazione, l'apprendimento e la valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita dalle persone;

d) l'Osservatorio sulla migrazione interna nell'ambito del territorio nazionale istituito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 11 dicembre 2009, di cui al comunicato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 13 marzo 2010; le strutture territoriali degli enti pubblici di ricerca.

57. Dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi 55 e 56 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente.

58. 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 e del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentito il Ministro dello sviluppo economico, d'intesa con la Conferenza unificata, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e formative, delle università e degli istituti di alta formazione artistica, musicale e coreutica, sentite le parti sociali, uno o più decreti legislativi per la definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni, riferiti agli ambiti di rispettiva competenza dello Stato, delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali, con riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui ai commi da 64 a 68, sulla base dei

seguenti principi e criteri direttivi:

a) individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali di cui ai commi 53 e 54, acquisiti dalla persona, quali servizi effettuati su richiesta dell'interessato, finalizzate a valorizzare il patrimonio culturale e professionale delle persone e la consistenza e correlabilità dello stesso in relazione alle competenze certificabili e ai crediti formativi riconoscibili ai sensi dei commi da 64 a 68;

b) individuazione e validazione dell'apprendimento non formale e informale di cui alla lettera a) effettuate attraverso un omogeneo processo di servizio alla persona e sulla base di idonei riscontri e prove, nel rispetto delle scelte e dei diritti individuali e in modo da assicurare a tutti pari opportunità;

c) riconoscimento delle esperienze di lavoro quale parte essenziale del percorso educativo, formativo e professionale della persona;

d) definizione dei livelli essenziali delle prestazioni per l'erogazione dei servizi di cui alla lettera a) da parte dei soggetti istituzionalmente competenti in materia di istruzione, formazione e lavoro, ivi incluse le imprese e loro rappresentanze nonché le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura;

e) possibilità di riconoscimento degli apprendimenti non formali e informali convalidati come crediti formativi in relazione ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni compresi nel repertorio nazionale di cui al comma 67;

f) previsione di procedure di convalida dell'apprendimento non formale e informale e di riconoscimento dei crediti da parte dei soggetti di cui alla lettera d), ispirate a principi di semplicità, trasparenza, rispondenza ai sistemi di garanzia della qualità e valorizzazione del patrimonio culturale e professionale accumulato nel tempo dalla persona;

g) effettuazione di riscontri e prove di cui alla lettera b) sulla base di quadri di riferimento e regole definiti a livello nazionale, in relazione ai livelli e ai sistemi di referenziazione dell'Unione europea e in modo da assicurare, anche a garanzia dell'equità e del pari trattamento delle persone, la comparabilità delle competenze certificate sull'intero territorio nazionale.

59. Nell'esercizio della delega di cui al comma 58, con riferimento alle certificazioni di competenza, è considerato anche il ruolo svolto dagli organismi di certificazione accreditati dall'organismo unico nazionale di accreditamento ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 luglio 2008.

60. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 58, il Governo può adottare eventuali disposizioni integrative e correttive, con le medesime modalità e nel rispetto dei medesimi principi e criteri direttivi.

61. Dall'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 58 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la facoltà delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano di stabilire la quota dei costi a carico della persona che chiede la convalida dell'apprendimento non formale e informale e la relativa certificazione delle competenze.

62. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione dei dipendenti agli utili e al capitale, il Governo è delegato ad adottare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, uno o più decreti legislativi finalizzati a favorire le forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, attivate attraverso la stipulazione di un contratto collettivo aziendale, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) individuazione degli obblighi di informazione, consultazione o negoziazione a carico

dell'impresa nei confronti delle organizzazioni sindacali, dei lavoratori, o di appositi organi individuati dal contratto medesimo, nel rispetto dei livelli minimi fissati dal *decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25*, di recepimento della direttiva 2002/14/CE sull'informazione e consultazione dei lavoratori;

b) previsione di procedure di verifica dell'applicazione e degli esiti di piani o decisioni concordate, anche attraverso l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati delle prerogative adeguate;

c) istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati di competenze di controllo e partecipazione nella gestione di materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la promozione e l'attuazione di una situazione effettiva di pari opportunità, le forme di remunerazione collegate al risultato, i servizi sociali destinati ai lavoratori e alle loro famiglie, forme di welfare aziendale, ogni altra materia attinente alla responsabilità sociale dell'impresa;

d) controllo sull'andamento o su determinate scelte di gestione aziendali, mediante partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori o designati dalle organizzazioni sindacali in organi di sorveglianza;

e) previsione della partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili o al capitale dell'impresa e della partecipazione dei lavoratori all'attuazione e al risultato di piani industriali, con istituzione di forme di accesso dei rappresentanti sindacali alle informazioni sull'andamento dei piani medesimi;

f) previsione che nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o di società europea, a norma del regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che occupino complessivamente più di trecento lavoratori e nelle quali lo statuto preveda che l'amministrazione e il controllo sono esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in conformità agli articoli da 2409-octies a 2409-quaterdecies del codice civile, possa essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza come membri a pieno titolo di tale organo, con gli stessi diritti e gli stessi obblighi dei membri che rappresentano gli azionisti, compreso il diritto di voto;

g) previsione dell'accesso privilegiato dei lavoratori dipendenti al possesso di azioni, quote del capitale dell'impresa, o diritti di opzione sulle stesse, direttamente o mediante la costituzione di fondazioni, di appositi enti in forma di società di investimento a capitale variabile, oppure di associazioni di lavoratori, i quali abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle partecipazioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva nel governo dell'impresa.

63. Per l'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 62 si applicano le disposizioni di cui al comma 90 dell'*articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247*, in quanto compatibili. Dai decreti legislativi di cui alle lettere a), b), c), d), f) e g) del comma 62 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Il decreto legislativo di cui alla lettera e) del comma 62 può essere adottato solo dopo che la legge di stabilità relativa all'esercizio in corso al momento della sua adozione avrà disposto le risorse necessarie per far fronte agli oneri derivanti dal decreto legislativo stesso.

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

65. La certificazione delle competenze acquisite nei contesti formali, non formali ed informali è un atto pubblico finalizzato a garantire la trasparenza e il riconoscimento degli apprendimenti, in coerenza con gli indirizzi fissati dall'Unione europea. La certificazione conduce al rilascio di un certificato, un diploma o un titolo che documenta formalmente l'accertamento e la convalida effettuati da un ente pubblico o da un soggetto accreditato o autorizzato. Le procedure di certificazione sono ispirate a criteri di semplificazione, tracciabilità e accessibilità della

documentazione e dei servizi, soprattutto attraverso la dorsale informativa unica di cui al comma 51, nel rispetto delle norme di accesso agli atti amministrativi e di tutela della privacy.

66. Per competenza certificabile ai sensi del comma 64, si intende un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, acquisite nei contesti di cui ai commi da 51 a 54 e riconoscibili anche come crediti formativi, previa apposita procedura di validazione nel caso degli apprendimenti non formali e informali secondo quanto previsto dai commi da 58 a 61.

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

68. Con il medesimo decreto legislativo di cui al comma 58, sono definiti:

a) gli standard di certificazione delle competenze e dei relativi servizi, rispondenti ai principi di cui al comma 64, che contengono gli elementi essenziali per la riconoscibilità e ampia spendibilità delle certificazioni in ambito regionale, nazionale ed europeo;

b) i criteri per la definizione e l'aggiornamento, almeno ogni tre anni, del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali;

c) le modalità di registrazione delle competenze certificate, anche con riferimento al libretto formativo ed alle anagrafi del cittadino.

69. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge, valutato complessivamente in 1.719 milioni di euro per l'anno 2013, 2.921 milioni di euro per l'anno 2014, 2.501 milioni di euro per l'anno 2015, 2.482 milioni di euro per l'anno 2016, 2.038 milioni di euro per l'anno 2017, 2.142 milioni di euro per l'anno 2018, 2.148 milioni di euro per l'anno 2019, 2.195 milioni di euro per l'anno 2020 e 2.225 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, si provvede:

a) quanto a 1.138 milioni di euro per l'anno 2013, 2.014 milioni di euro per l'anno 2014 e 1.716 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2015, mediante utilizzo delle maggiori entrate e dei risparmi di spesa derivanti dai commi da 72 a 79;

b) quanto a 581 milioni di euro per l'anno 2013, 907 milioni di euro per l'anno 2014, 785 milioni di euro per l'anno 2015, 766 milioni di euro per l'anno 2016, 322 milioni di euro per l'anno 2017, 426 milioni di euro per l'anno 2018, 432 milioni di euro per l'anno 2019, 479 milioni di euro per l'anno 2020 e 509 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, mediante riduzione delle dotazioni finanziarie del programma di spesa «Regolazioni contabili, restituzioni e rimborsi di imposta» nell'ambito della missione «Politiche economico-finanziarie e di bilancio» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze.

70. Ai sensi dell'*articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196*, il Ministero dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dalla presente legge. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di cui al comma 69, fatta salva l'adozione dei provvedimenti di cui all'*articolo 11, comma 3, lettera l), della citata legge n. 196 del 2009*, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, a decorrere dall'anno 2013, con proprio decreto, alla riduzione lineare, nella misura necessaria alla copertura finanziaria, delle dotazioni finanziarie disponibili iscritte a legislazione vigente in termini di competenza e di cassa, nell'ambito delle spese rimodulabili di parte corrente delle missioni di spesa di ciascun Ministero, di cui all'*articolo 21, comma 5, lettera b), della legge 31 dicembre 2009, n. 196*. Sono esclusi gli stanziamenti relativi all'istituto della destinazione del cinque per mille dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, gli

stanziamenti relativi alle spese per la tutela dell'ordine e la sicurezza pubblica, nonché per il soccorso pubblico. Il Ministro dell'economia e delle finanze, ai fini delle successive riduzioni, è autorizzato ad accantonare e rendere indisponibili le predette somme. Le amministrazioni potranno proporre variazioni compensative, anche relative a missioni diverse, tra gli accantonamenti interessati, nel rispetto dell'invarianza sui saldi di finanza.

71. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

72. All'articolo 164, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) alla lettera b), le parole: «nella misura del 40 per cento» e le parole: «nella suddetta misura del 40 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «nella misura del 27,5 per cento»;

b) alla lettera b-bis), le parole: «nella misura del 90 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «nella misura del 70 per cento».

73. Le disposizioni di cui al comma 72 si applicano a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge. Nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo di imposta di prima applicazione si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata applicando le disposizioni di cui al comma 72.

74. All'articolo 37, comma 4-bis, primo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le parole: «15 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «5 per cento». La disposizione di cui al presente comma si applica a decorrere dall'anno 2013.

75. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 6-quater, comma 2, del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, come modificato dal comma 48 dell'articolo 2 della presente legge, l'addizionale comunale sui diritti di imbarco di passeggeri sugli aeromobili di cui all'articolo 2, comma 11, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, è ulteriormente incrementata, a decorrere dal 1° luglio 2013, di due euro a passeggero imbarcato. Le maggiori somme derivanti dall'incremento dell'addizionale disposto dal presente comma sono versate all'INPS con le stesse modalità previste dalla disposizione di cui al comma 48, lettera b), dell'articolo 2, e in riferimento alle stesse si applicano le disposizioni di cui ai commi 49 e 50 del medesimo articolo 2.

76. Il contributo di cui all'articolo 334 del codice delle assicurazioni private di cui al decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209, applicato sui premi delle assicurazioni per la responsabilità civile per i danni causati dalla circolazione dei veicoli a motore e dei natanti, per il quale l'impresa di assicurazione ha esercitato il diritto di rivalsa nei confronti del contraente, è deducibile, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, dal reddito complessivo del contraente medesimo per la parte che eccede 40 euro. La disposizione di cui al presente comma si applica a decorrere dall'anno 2012.

77. L'INPS e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nell'ambito della propria autonomia, adottano misure di razionalizzazione organizzativa, aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 4, comma 66, della legge 12 novembre 2011, n. 183, e dall'articolo 21, commi da 1 a 9, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, volte a ridurre le proprie spese di

funzionamento, in misura pari a 90 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2013. Le riduzioni sono quantificate, rispettivamente, in 18 milioni di euro annui per l'INAIL e in 72 milioni di euro per l'INPS, sulla base di quanto stabilito con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato in applicazione del citato *articolo 4, comma 66, della legge 12 novembre 2011, n. 183*. Le somme derivanti dalle riduzioni di spesa di cui al presente comma sono versate entro il 30 giugno di ciascun anno ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato.

78. L'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato, nell'ambito della propria autonomia, adotta misure di razionalizzazione organizzativa, aggiuntive rispetto a quelle previste dall'*articolo 4, comma 38, della legge 12 novembre 2011, n. 183*, volte a ridurre le proprie spese di funzionamento, in misura pari a euro 10 milioni a decorrere dall'esercizio 2013, che sono conseguentemente versati entro il 30 giugno di ciascun anno ad apposito capitolo dello stato di previsione dell'entrata.

79. I Ministeri vigilanti verificano l'attuazione degli adempimenti di cui ai commi 77 e 78, comprese le misure correttive previste dalle disposizioni vigenti ivi indicate, anche con riferimento alla effettiva riduzione delle spese di funzionamento degli enti interessati.

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.

DECRETO LEGISLATIVO

10.09.2003, n. 276

Gazzetta Ufficiale 09.10.2003, n. 235

TESTO VIGENTE

Aggiornamenti

Decreto Legislativo n. 251 del 6-10-2004 (GU n. 239 dell'11-10-2004)

Legge n. 80 del 14-5-2005 (GU n. 111 del 14-5-2005 SO n. 91) in vigore dal 15-5-2005

Sentenza Corte costituzionale n. 50 del 28-1-2005

Finanziaria 2006

Finanziaria 2008

Legge 6 agosto 2008 , n. 133 Legge 9 aprile

2009, n. 33

Legge 23 dicembre 2009 , n. 191

Sentenza della Corte Costituzionale 10 maggio 2010 n. 176 Legge 4

novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato Lavoro)

Legge 12 luglio 2011, n. 106, di conversione del Decreto legge n. 70/2011 Legge

15 luglio 2011, n. 111

Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167 (TU Apprendistato) Legge

12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità)

Legge n. 35/2012 di conversione del Decreto Legge n.5/2012 Decreto

Legislativo 2 marzo 2012, n. 24

Legge 28 giugno 2012 n. 92 (c.d. Riforma Mercato del Lavoro)

Legge 7 agosto 2012 n. 134 (c.d. Decreto Sviluppo)

Decreto Legge 28 giugno 2013 n. 76 (cd. Pacchetto Lavoro)

EPIGRAFE

DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003 n.276 (in Suppl. ordinario n. 159 alla Gazz. Uff., 9 ottobre, n. 235). - Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (A).

(A) In riferimento al presente decreto vedi: Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 8 gennaio 2004, n. 1; Messaggio ENPALS n. 5 del 12 maggio 2011; Nota INAIL 30 gennaio 2012 n. 656; Circolare Ministero della Difesa 26 giugno 2006 n. 629616; Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 11 luglio 2012 n. 17/2012; Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 18 luglio 2012 n. 18/2012; Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 01 agosto 2012 n. 20/2012; Circolare Ministero della Difesa 02 agosto 2012 n. 635298; Circolare Inail 11 ottobre 2012 n. 54; Circolare INAIL 27 novembre 2012, n. 64; Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 18 gennaio 2013 n. 4/2013; Circolare Inail 19 febbraio 2013 n. 30/IR; Circolare Inail 19 marzo 2013 n. 14; Circolare Inail 20 marzo 2013 n. 15; Nota Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 27 marzo 2013, n. 12/2013; Circolare Inps 29 marzo 2013 n. 49; Circolare Inail 24 aprile 2013 n. 21; Circolare INPS 03 maggio 2013 n. 73; Circolare Inail 23 maggio 2013 n. 27 .

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;

Visti gli articoli da 1 a 7 della legge 14 febbraio 2003, n. 30;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 giugno 2003;

Sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori e prestatori di lavoro;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, espresso nella seduta del 3 luglio 2003;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Sentito il Ministro per le pari opportunità;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 31 luglio 2003;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica, dell'istruzione, dell'università e della ricerca, per gli affari regionali e dell'economia e delle finanze;

Emana

il seguente decreto legislativo:

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1

Finalità e campo di applicazione

1. Le disposizioni di cui al presente decreto legislativo, nel dare attuazione ai principi e criteri direttivi contenuti nella legge 14 febbraio 2003, n. 30, si collocano nell'ambito degli orientamenti comunitari in materia di occupazione e di apprendimento permanente e sono finalizzate ad aumentare, nel rispetto delle disposizioni relative alla libertà e dignità del lavoratore di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni e integrazioni, alla parità tra uomini e donne di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e successive modificazioni ed integrazioni, e alle pari opportunità tra i sessi di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni ed integrazioni, i tassi di occupazione e a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro, anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori.

2. Il presente decreto non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale.

3. Sono fatte salve le competenze riconosciute alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di Bolzano dallo statuto e dalle relative norme di attuazione, anche con riferimento alle disposizioni del Titolo V, parte seconda, della Costituzione per le parti in cui sono previste forme di autonomie più ampie rispetto a quelle già attribuite.

Art.2

Definizioni

1. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) "contratto di somministrazione di lavoro": il contratto avente ad oggetto la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20 (1);

a-bis) "missione": il periodo durante il quale, nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro, il lavoratore dipendente da un'agenzia di somministrazione di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), è messo a disposizione di un utilizzatore di cui all'articolo 20, comma 1, e opera sotto il controllo e la direzione dello stesso (2);

a-ter) "condizioni di base di lavoro e d'occupazione": il trattamento economico, normativo e occupazionale previsto da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore presso un utilizzatore di cui all'articolo 20, comma 1, ivi comprese quelle relative:

- 1) all'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi;
 - 2) alla retribuzione;
 - 3) alla protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento, nonché la protezione di bambini e giovani; la parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione (3);
- b) «intermediazione»: l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;
 - c) «ricerca e selezione del personale»: l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa; definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo; assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;
 - d) «supporto alla ricollocazione professionale»: l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività;
 - e) «autorizzazione»: provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, di seguito denominati «agenzie per il lavoro», allo svolgimento delle attività di cui alle lettere da a) a d);
 - f) «accreditamento»: provvedimento mediante il quale le regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta;
 - g) «borsa continua del lavoro»: sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall'utente;
 - h) «enti bilaterali»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni

inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

i) «libretto formativo del cittadino»: libretto personale del lavoratore definito, ai sensi dell'accordo Stato-regioni del 18 febbraio 2000, di concerto tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa con la Conferenza unificata Stato-regioni e sentite le parti sociali, in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate;

j) «lavoratore»: qualsiasi persona che lavora o che è in cerca di un lavoro;

k) «lavoratore svantaggiato»: qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo alla applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione, nonché ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381;

l) «divisioni operative»: soggetti polifunzionali gestiti con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici in relazione a ogni attività;

m) «associazioni di datori e prestatori di lavoro»: organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.

(1) Lettera sostituita dall'articolo 2, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

(2) Lettera inserita dall'articolo 2, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

(3) Lettera inserita dall'articolo 2, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

TITOLO II

ORGANIZZAZIONE E DISCIPLINA DEL MERCATO DEL LAVORO

Art.3

Finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente titolo hanno lo scopo di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro e migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce deboli del mercato del lavoro.

2. Ferme restando le competenze delle regioni in materia di regolazione e organizzazione del mercato del lavoro regionale e fermo restando il mantenimento da parte delle province delle funzioni amministrative attribuite dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, per realizzare l'obiettivo di cui al comma 1:

a) viene identificato un unico regime di autorizzazione per i soggetti che svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale;

b) vengono stabiliti i principi generali per la definizione dei regimi di accreditamento regionali degli operatori pubblici o privati che forniscono servizi al lavoro nell'ambito dei sistemi territoriali di riferimento anche a supporto delle attività di cui alla lettera a);

c) vengono identificate le forme di coordinamento e raccordo tra gli operatori, pubblici o privati, al fine di un migliore funzionamento del mercato del lavoro;

d) vengono stabiliti i principi e criteri direttivi per la realizzazione di una borsa continua del lavoro;

e) vengono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con la nuova regolamentazione del mercato del lavoro e viene introdotto un nuovo regime sanzionatorio.

CAPO I

REGIME AUTORIZZATORIO E ACCREDITAMENTI

Art.4

Agenzie per il lavoro (1)

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Il predetto albo è articolato in cinque sezioni:

- a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 20;
- b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h);
- c) agenzie di intermediazione;
- d) agenzie di ricerca e selezione del personale;
- e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale (2) .

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia entro sessanta giorni dalla richiesta e previo accertamento della sussistenza dei requisiti giuridici e finanziari di cui all'articolo 5, l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle agenzie nel predetto albo.

Decorsi due anni, entro i novanta giorni successivi, i soggetti autorizzati possono richiedere l'autorizzazione a tempo indeterminato. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato entro novanta giorni dalla richiesta, previa verifica del rispetto degli obblighi di legge e del contratto collettivo e, in ogni caso, subordinatamente al corretto andamento della attività svolta (3).

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2, decorsi inutilmente i termini previsti, la domanda di autorizzazione provvisoria o a tempo indeterminato si intende accettata.

4. Le agenzie autorizzate comunicano alla autorità concedente, nonché alle regioni e alle province autonome competenti, gli spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione della attività ed hanno inoltre l'obbligo di fornire alla autorità concedente tutte le informazioni da questa richieste.

5. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce le modalità della presentazione della richiesta di autorizzazione di cui al comma 2, i criteri per la verifica del corretto andamento della attività svolta cui è subordinato il rilascio della autorizzazione a tempo indeterminato, i criteri e le modalità di revoca della autorizzazione, nonché ogni altro profilo relativo alla organizzazione e alle modalità di funzionamento dell'albo delle agenzie per il lavoro.

6. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui alla lettera a), comma 1, comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere c), d) ed e) del predetto albo. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui al comma 1, lettera c), comporta automaticamente l'iscrizione della agenzia alle sezioni di cui alle lettere d) ed e) del predetto albo.

7. L'autorizzazione di cui al presente articolo non può essere oggetto di transazione commerciale (4).

(1) Per le modalità di presentazione delle richieste di autorizzazione vedi il D.M. 23 dicembre 2003.

(2) Per i requisiti delle agenzie di cui al presente comma vedi D.M. 5 maggio 2004.

(3) Comma modificato dall'articolo 48, comma 1, della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

(4) Vedi inoltre l'articolo 2, comma 145, della legge 23 dicembre 2009, n. 191.

Art.5

Requisiti giuridici e finanziari (1)

1. I requisiti richiesti per l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 sono:

- a) la costituzione della agenzia nella forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea. Per le agenzie di cui alle lettere d) ed e) è ammessa anche la forma della società di persone;
- b) la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro della Unione europea;
- c) la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali, dimostrabili per titoli o per specifiche esperienze nel settore delle risorse umane o nelle relazioni industriali, secondo quanto precisato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con decreto da adottarsi, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo (2);
- d) in capo agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti muniti di rappresentanza e ai soci accomandatari: assenza di condanne penali, anche non definitive, ivi comprese le sanzioni sostitutive di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni, per delitti contro il patrimonio, per delitti contro la fede pubblica o contro l'economia pubblica, per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale, o per delitti non colposi per i quali la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel massimo a tre anni, per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro o, in ogni caso, previsti da leggi in materia di lavoro o di previdenza sociale; assenza, altresì, di sottoposizione alle misure di prevenzione disposte ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423, o della legge 31 maggio 1965, n. 575, o della legge 13 settembre 1982, n. 646, e successive modificazioni;
- e) nel caso di soggetti polifunzionali, non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo, presenza di distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica, tali da consentire di conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici;
- f) l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15, attraverso il raccordo con uno o più nodi regionali, nonché l'invio all'autorità concedente, pena la revoca dell'autorizzazione, di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro, tra cui i casi in cui un percettore di sussidio o indennità pubblica rifiuti senza giustificato motivo una offerta formativa, un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero una occupazione congrua ai sensi della legislazione vigente (3);
- g) il rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 8 a tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati nell'ambito da essi stessi indicato.

2. Per l'esercizio delle attività di cui all'articolo 20, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

- a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 600.000 euro ovvero la disponibilità di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma coo- perativa;
- b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;
- c) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 350.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fideiussione bancaria o assicurativa o rilasciata da intermediari iscritti nell'elenco speciale di cui all' articolo 107 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 , che svolgono in via prevalente o esclusiva attività di rilascio di garanzie, a ciò autorizzati dal Ministero dell'economia e delle finanze, non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 350.000 euro. Sono esonerate dalla

prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea (4) ;

d) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;

e) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 2, la presenza di almeno sessanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, e successive modificazioni;

f) l'indicazione della somministrazione di lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo (5).

3. Per l'esercizio di una delle attività specifiche di cui alle lettere da a) ad h) del comma 3, dell'articolo 20, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 350.000 euro ovvero la disponibilità di 350.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma cooperativa;

b) a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali, la disposizione, per i primi due anni, di un deposito cauzionale di 200.000 euro presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro della Unione europea; a decorrere dal terzo anno solare, la disposizione, in luogo della cauzione, di una fidejussione bancaria o assicurativa o rilasciata da intermediari iscritti nell'elenco speciale di cui all'articolo 107 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 , che svolgono in via prevalente o esclusiva attività di rilascio di garanzie, a ciò autorizzati dal Ministero dell'economia e delle finanze, non inferiore al 5 per cento del fatturato, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, realizzato nell'anno precedente e comunque non inferiore a 200.000 euro. Sono esonerate dalla prestazione delle garanzie di cui alla presente lettera le società che abbiano assolto ad obblighi analoghi previsti per le stesse finalità dalla legislazione di altro Stato membro della Unione europea (4);

c) la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'articolo 12, il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro applicabile;

d) nel caso di cooperative di produzione e lavoro, oltre ai requisiti indicati al comma 1 e nel presente comma 3, la presenza di almeno venti soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli articoli 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.

4. Per l'esercizio della attività di intermediazione, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 50.000 euro;

b) la garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

c) l'indicazione della attività di intermediazione di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

5. Per l'esercizio della attività di ricerca e selezione del personale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;

b) l'indicazione della ricerca e selezione del personale come oggetto sociale, anche se non esclusivo.

6. Per l'esercizio della attività di supporto alla ricollocazione professionale, oltre ai requisiti di cui al comma 1, è richiesta:

a) l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;

b) l'indicazione della attività di supporto alla ricollocazione professionale come oggetto sociale, anche se non esclusivo (6).

(1) Vedi, anche, il D.M. 23 dicembre 2003.

(2) Per i requisiti di cui alla presente lettera vedi D.M. 5 maggio 2004.

(3) Lettera sostituita dall'articolo 48, comma 2, della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

(4) Lettera così modificata dall'articolo 1 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

(5) Così corretto in Gazz. Uff., 28 ottobre 2003, n. 251.

(6) Vedi inoltre l'articolo 2, comma 145, della legge 23 dicembre 2009, n. 191.

Art.6

Regimi particolari di autorizzazione (1)

1. Sono autorizzati allo svolgimento delle attività di intermediazione:

a) gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritaria condizione che rendano pubblici e gratuitamente accessibili sui relativi siti istituzionali i curricula dei propri studenti all'ultimo anno di corso e fino ad almeno dodici mesi successivi alla data del conseguimento del titolo di studio;

b) le università, pubbliche e private, e i consorzi universitari, a condizione che rendano pubblici e gratuitamente accessibili sui relativi siti istituzionali i curricula dei propri studenti dalla data di immatricolazione e fino ad almeno dodici mesi successivi alla data del conseguimento del titolo di studio;

c) i comuni, singoli o associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane, e le camere di commercio;

d) le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle società di servizi controllate;

e) i patronati, gli enti bilaterali e le associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità;

f) i gestori di siti internet a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e che rendano pubblici sul sito medesimo i dati identificativi del legale rappresentante;

f-bis) l'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico, con esclusivo riferimento ai lavoratori dello spettacolo come definiti ai sensi della normativa vigente (2).

2. L'ordine nazionale dei consulenti del lavoro può chiedere l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 di una apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica costituito nell'ambito del consiglio nazionale dei consulenti del lavoro per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione. L'iscrizione è subordinata al rispetto dei requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) di cui all'articolo 5, comma 1.

3. Ferme restando le normative regionali vigenti per specifici regimi di autorizzazione su base regionale, l'autorizzazione allo svolgimento della attività di intermediazione per i soggetti di cui ai commi che precedono è subordinata alla interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro per il tramite del portale clic lavoro, nonché al rilascio alle regioni e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di ogni informazione utile relativa al monitoraggio dei fabbisogni professionali e al buon funzionamento del mercato del lavoro.

4. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione il Ministero del lavoro e delle politiche sociali definisce con proprio decreto le modalità di interconnessione dei soggetti di cui al comma 3 al portale clic lavoro che costituisce la borsa continua nazionale del lavoro, nonché le modalità della loro iscrizione in una apposita sezione dell'albo di cui all'articolo 4, comma 1. Il mancato conferimento dei dati alla borsa continua nazionale del lavoro comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 2000 a euro 12000, nonché la

cancellazione dall'albo di cui all'articolo 4, comma 1, con conseguente divieto di proseguire l'attività di intermediazione.

5. Le amministrazioni di cui al comma 1 inserite nell'elenco di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, svolgono l'attività di intermediazione senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

(1) Articolo modificato dall'articolo 2 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251, dall'articolo 48, comma 3, della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e successivamente sostituito dall'articolo 29, comma 1, del D.L. 6 luglio 2011, n. 98.

(2) Lettera aggiunta dall'articolo 22, comma 9, lettera b), della L. 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi dell'articolo 36, comma 1, della medesima L. 183/2011.

Art.7

Accreditamenti

1. Le regioni, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, istituiscono appositi elenchi per l'accreditamento degli operatori pubblici e privati che operano nel proprio territorio nel rispetto degli indirizzi da esse definiti ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, e dei seguenti principi e criteri:

- a) garanzia della libera scelta dei cittadini, nell'ambito di una rete di operatori qualificati, adeguata per dimensione e distribuzione alla domanda espressa dal territorio;
- b) salvaguardia di standard omogenei a livello nazionale nell'affidamento di funzioni relative all'accertamento dello stato di disoccupazione e al monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro;
- c) costituzione negoziale di reti di servizio ai fini dell'ottimizzazione delle risorse;
- d) obbligo della interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15, nonché l'invio alla autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro;
- e) raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione.

2. I provvedimenti regionali istitutivi dell'elenco di cui al comma 1 disciplinano altresì:

- a) le forme della cooperazione tra i servizi pubblici e operatori privati, autorizzati ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4, 5 e 6 o accreditati ai sensi del presente articolo, per le funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, sostegno alla mobilità geografica del lavoro;
- b) requisiti minimi richiesti per l'iscrizione nell'elenco regionale in termini di capacità gestionali e logistiche, competenze professionali, situazione economica, esperienze maturate nel contesto territoriale di riferimento;
- c) le procedure per l'accreditamento;
- d) le modalità di misurazione dell'efficienza e della efficacia dei servizi erogati;
- e) le modalità di tenuta dell'elenco e di verifica del mantenimento dei requisiti.

CAPO II

TUTELE SUL MERCATO E DISPOSIZIONI SPECIALI CON RIFERIMENTO AI LAVORATORI SVANTAGGIATI

Art.8

Ambito di diffusione dei dati relativi all'incontro domanda-offerta di lavoro

~~[1. Ferme restando le disposizioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni ed integrazioni, le agenzie per il lavoro e gli altri operatori pubblici e privati autorizzati o accreditati assicurano ai lavoratori il diritto di indicare i soggetti o le categorie di soggetti ai quali i propri dati devono essere comunicati, e garantiscono l'ambito di diffusione dei~~

~~dati medesimi indicato dai lavoratori stessi, anche ai fini del pieno soddisfacimento del diritto al lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione.]} (1)~~

~~[2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sentite le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nonché, ai sensi dell'articolo 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675, il Garante per la protezione dei dati personali, definisce le modalità di trattamento dei dati personali di cui al presente decreto, disciplinando, fra gli altri, i seguenti elementi:~~

~~a) le informazioni che possono essere comunicate e diffuse tra gli operatori che agiscono nell'ambito del sistema dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro;~~

~~b) le modalità attraverso le quali deve essere data al lavoratore la possibilità di esprimere le preferenze relative alla comunicazione e alla diffusione dei dati di cui al comma 1;~~

~~e) le ulteriori prescrizioni al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nell'articolo 10.]} (2)~~

3. Per le informazioni che facciano riferimento a dati amministrativi in possesso dei servizi per l'impiego, con particolare riferimento alla presenza in capo al lavoratore di particolari benefici contributivi e fiscali, gli elementi contenuti nella scheda anagrafico-professionale prevista dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, hanno valore certificativo delle stesse.

(1) Comma abrogato dall'articolo 1, comma 4-quaterdecies, del D.L. 25 settembre 2009, n. 134.

(2) Comma abrogato dall'articolo 1, comma 4-quaterdecies lettera a), del D.L. 25 settembre 2009, n. 134.

Art.9

Comunicazioni a mezzo stampa internet, televisione o altri mezzi di informazione

1. Sono vietate comunicazioni, a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, in qualunque forma effettuate, relative ad attività di ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale, intermediazione o somministrazione effettuate in forma anonima e comunque da soggetti, pubblici o privati, non autorizzati o accreditati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro eccezion fatta per quelle comunicazioni che facciano esplicito riferimento ai soggetti in questione, o entità ad essi collegate perché facenti parte dello stesso gruppo di imprese o in quanto controllati o controllanti, in quanto potenziali datori di lavoro.

2. In tutte le comunicazioni verso terzi, anche a fini pubblicitari, utilizzando qualsiasi mezzo di comunicazione, ivi compresa la corrispondenza epistolare ed elettronica, e nelle inserzioni o annunci per la ricerca di personale, le agenzie del lavoro e gli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati devono indicare gli estremi del provvedimento di autorizzazione o di accreditamento al fine di consentire al lavoratore, e a chiunque ne abbia interesse, la corretta e completa identificazione del soggetto stesso.

3. Se le comunicazioni di cui al comma 2 sono effettuate mediante annunci pubblicati su quotidiani e periodici o mediante reti di comunicazione elettronica, e non recano un facsimile di domanda comprensivo dell'informativa di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, indicano il sito della rete di comunicazioni attraverso il quale il medesimo facsimile è conoscibile in modo agevole.

Art.10

Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori

1. È fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono

sulle modalità di svolgimento della attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. È altresì fatto divieto di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 non possono in ogni caso impedire ai soggetti di cui al medesimo comma 1 di fornire specifici servizi o azioni mirate per assistere le categorie di lavoratori svantaggiati nella ricerca di una occupazione.

Art.11

Divieto di oneri in capo ai lavoratori

1. È fatto divieto ai soggetti autorizzati o accreditati di esigere o comunque di percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.

2. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale possono stabilire che la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti autorizzati o accreditati.

Art.12

Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito

1. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione. Le risorse sono destinate a interventi di formazione e riqualificazione professionale, nonché a misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, dei lavoratori che abbiano svolto in precedenza missioni di lavoro in somministrazione in forza di contratti a tempo determinato e, limitatamente agli interventi formativi, dei potenziali candidati a una missione. **(1)**

2. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono altresì tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Le risorse sono destinate a:

- a) iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;
- b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;
- c) iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni;
- d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

3. Gli interventi di cui ai commi 1 e 2 sono attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro delle imprese di somministrazione di lavoro, sottoscritto dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale ovvero, in mancanza, dai fondi di cui al comma 4 (2).

4. I contributi di cui ai commi 1 e 2 sono rimessi a un fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro:

- a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile;
- b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 del codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13.

5. I fondi di cui al comma 4 sono attivati a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica della congruità, rispetto alle finalità istituzionali previste ai commi

1 e 2, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del fondo stesso, con particolare riferimento alla sostenibilità finanziaria complessiva del sistema. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali esercita la vigilanza sulla gestione dei fondi e approva, entro il termine di sessanta giorni dalla presentazione, il documento contenente le regole stabilite dal fondo per il versamento dei contributi e per la gestione, il controllo, la rendicontazione e il finanziamento degli interventi di cui ai commi 1 e 2. Decorso inutilmente tale termine, il documento si intende approvato (3).

6. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell' articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196 (4) .

7. I contributi versati ai sensi dei commi 1 e 2 si intendono soggetti alla disciplina di cui all'articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196.

8. In caso di omissione, anche parziale, dei contributi di cui ai commi 1 e 2, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al fondo di cui al comma 4, oltre al contributo omesso, gli interessi nella misura prevista dal tasso indicato all'articolo 1 del decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 26 settembre 2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 236 del 10 ottobre 2005, più il 5 per cento, nonché una sanzione amministrativa di importo pari al contributo omesso (5).

8-bis. In caso di mancato rispetto delle regole contenute nel documento di cui al comma 5, il fondo nega il finanziamento delle attività formative oppure procede al recupero totale o parziale dei finanziamenti già concessi. Le relative somme restano a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione per ulteriori iniziative formative. Nei casi più gravi, individuati dalla predetta disciplina e previa segnalazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si procede ad una definitiva riduzione delle somme a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro in misura corrispondente al valore del progetto formativo inizialmente presentato o al valore del progetto formativo rendicontato e finanziato. Tali somme sono destinate al fondo di cui al comma 4 (6).

9. Trascorsi dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale può ridurre i contributi di cui ai commi 1 e 2 in relazione alla loro congruità con le finalità dei relativi fondi (7).

9-bis. Gli interventi di cui al presente articolo trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori assunti per prestazioni di lavoro in somministrazione (8).

(1) Comma modificato dall'articolo 48, comma 4, lettera a), della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

A norma dell'articolo 2, comma 39, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, a decorrere dal 1° gennaio 2013, l'aliquota contributiva, di cui al presente comma, è ridotta al 2,6 per cento.

(2) Comma sostituito dall'articolo 48, comma 4, lettera b), della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

(3) Comma modificato dall'articolo 48, comma 4, lettera c), della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

(4) Comma sostituito dall'articolo 3 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

(5) Comma sostituito dall'articolo 48, comma 4, lettera d), della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

(6) Comma inserito dall'articolo 48, comma 4, lettera e), della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

(7) In riferimento al presente articolo vedi: Circolare INPS 6 marzo 2009, n. 39.

(8) Comma aggiunto dall'articolo 48, comma 4, lettera f), della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

Art.13

Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato

1. Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati, attraverso politiche attive e di *workfare*, alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro è consentito:

a) operare ~~in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro, ai sensi del comma 2 dell'articolo 23, ma~~ **(1)** solo in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità, e a fronte della assunzione del lavoratore, da parte delle agenzie autorizzate alla somministrazione, con contratto di durata non inferiore a sei mesi;

b) determinare altresì, per un periodo massimo di dodici mesi e solo in caso di contratti di durata non inferiore a nove mesi, il trattamento retributivo del lavoratore, detraendo dal compenso dovuto quanto eventualmente percepito dal lavoratore medesimo a titolo di indennità di mobilità, indennità di disoccupazione ordinaria o speciale, o altra indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, e detraendo dai contributi dovuti per l'attività lavorativa l'ammontare dei contributi figurativi nel caso di trattamenti di mobilità e di indennità di disoccupazione ordinaria o speciale.

2. Il lavoratore destinatario delle attività di cui al comma 1 decade dai trattamenti di mobilità, qualora l'iscrizione nelle relative liste sia finalizzata esclusivamente al reimpiego, di disoccupazione ordinaria o speciale, o da altra indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, quando:

a) rifiuti di essere avviato a un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero rifiuti di essere avviato a un corso di formazione professionale autorizzato dalla regione o non lo frequenti regolarmente, fatti salvi i casi di impossibilità derivante da forza maggiore;

b) non accetti l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza;

c) non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente sede I.N.P.S. del lavoro prestato ai sensi dell'articolo 8, commi 4 e 5 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano quando le attività lavorative o di formazione offerte al lavoratore siano congrue rispetto alle competenze e alle qualifiche del lavoratore stesso e si svolgano in un luogo raggiungibile in 80 minuti con mezzi pubblici da quello della sua residenza. Le disposizioni di cui al comma 2, lettere b) e c) non si applicano ai lavoratori inoccupati.

4. Nei casi di cui al comma 2, i responsabili della attività formativa ovvero le agenzie di somministrazione di lavoro comunicano direttamente all'I.N.P.S., e al servizio per l'impiego territorialmente competente ai fini della cancellazione dalle liste di mobilità, i nominativi dei soggetti che possono essere ritenuti decaduti dai trattamenti previdenziali. A seguito di detta comunicazione, l'I.N.P.S. sospende cautelativamente l'erogazione del trattamento medesimo, dandone comunicazione agli interessati.

5. Avverso gli atti di cui al comma 4 è ammesso ricorso entro trenta giorni alle direzioni provinciali del lavoro territorialmente competenti che decidono, in via definitiva, nei venti giorni successivi alla data di presentazione del ricorso. La decisione del ricorso è comunicata al competente servizio per l'impiego ed all'I.N.P.S.

5-bis. La previsione di cui al comma 1, lettera a), trova applicazione solo in presenza di una convenzione stipulata tra una o più agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro con i comuni, le province, le regioni ovvero con le agenzie tecniche strumentali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2).

6. Omissis (3).

7. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano anche con riferimento ad appositi soggetti giuridici costituiti ai sensi delle normative regionali in convenzione con le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, previo accreditamento ai sensi dell'articolo 7.

8. Nella ipotesi di cui al comma 7, le agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro si assumono gli oneri delle spese per la costituzione e il funzionamento della agenzia stessa. Le regioni, i centri per l'impiego e gli enti locali possono concorrere alle spese di costituzione e funzionamento nei limiti delle proprie disponibilità finanziarie.

(1) Lettera a) modificata dall'art. 1, comma 10, lettera a), della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

(2) Comma inserito dall'articolo 48, comma 5, della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

(3) Comma abrogato dall'articolo 1 bis del D.L. 14 marzo 2005, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 maggio 2005, n. 80

Art.14

Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati

~~[1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili, i servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, così come modificato dall'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, stipulano con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, convenzioni quadro su base territoriale, che devono essere validate da parte delle regioni, sentiti gli organismi di concertazione di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti.~~

~~2. La convenzione quadro disciplina i seguenti aspetti:~~

- ~~a) le modalità di adesione da parte delle imprese interessate;~~
- ~~b) i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro in cooperativa; l'individuazione dei disabili sarà curata dai servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68;~~
- ~~c) le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa;~~
- ~~d) la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, ai fini del computo di cui al comma 3, secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali;~~
- ~~e) la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali;~~
- ~~f) l'eventuale costituzione, anche nell'ambito dell'agenzia sociale di cui all'articolo 13 di una struttura tecnico-operativa senza scopo di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione;~~
- ~~g) i limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.~~

~~3. Allorché l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali, realizzato in virtù dei commi 1 e 2, riguarda i lavoratori disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, lo stesso si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva, di cui all'articolo 3 della stessa legge cui sono tenute le imprese conferenti. Il numero delle coperture per ciascuna impresa è dato dall'ammontare annuo delle commesse dalla stessa conferite diviso per il coefficiente di cui al comma 2, lettera d), e nei limiti di percentuali massime stabilite con le convenzioni quadro di cui al comma 1. Tali limiti percentuali non hanno effetto nei confronti delle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti. La congruità della computabilità dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale sarà verificata dalla Commissione provinciale del lavoro.~~

~~4. L'applicazione delle disposizioni di cui al comma 3 è subordinata all'adempimento degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico determinata ai sensi dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68] (1).~~

(1) Articolo abrogato dall'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, con decorrenza dal 1° gennaio 2008. A norma dell'articolo 39, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dalla data di entrata in vigore del citato decreto.

CAPO III

BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO E MONITORAGGIO STATISTICO

Art.15

Principi e criteri generali (1)

1. A garanzia dell'effettivo godimento del diritto al lavoro di cui all'articolo 4 della Costituzione, e nel pieno rispetto dell'articolo 120 della Costituzione stessa, viene costituita la borsa continua nazionale del lavoro, quale sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro basato su una rete di nodi regionali. Tale sistema è alimentato da tutte le informazioni utili a tale scopo immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese.

1-bis. Entro il termine di cinque giorni a decorrere dalla pubblicazione prevista dall'articolo 4, comma 1, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono tenute a conferire le informazioni relative alle procedure comparative previste dall'articolo 7, comma 6-bis, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché alle procedure selettive e di avviamento di cui agli articoli 35 e 36 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modificazioni, ai nodi regionali e interregionali della borsa continua nazionale del lavoro. Il conferimento dei dati previsto dal presente comma è effettuato anche nel rispetto dei principi di trasparenza di cui all'articolo 11, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono definite le informazioni da conferire nel rispetto dei principi di accessibilità degli atti (2).

2. La borsa continua nazionale del lavoro è liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese e deve essere consultabile da un qualunque punto della rete. I lavoratori e le imprese hanno facoltà di inserire nuove candidature o richieste di personale direttamente e senza rivolgersi ad alcun intermediario da qualunque punto di rete attraverso gli accessi appositamente dedicati da tutti i soggetti pubblici e privati, autorizzati o accreditati.

3. Gli operatori pubblici e privati, accreditati o autorizzati, hanno l'obbligo di conferire alla borsa continua nazionale del lavoro i dati acquisiti, in base alle indicazioni rese dai lavoratori ai sensi dell'articolo 8 e a quelle rese dalle imprese riguardo l'ambito temporale e territoriale prescelto.

4. Gli ambiti in cui si articolano i servizi della borsa continua nazionale del lavoro sono:

a) un livello nazionale finalizzato:

1) alla definizione degli standard tecnici nazionali e dei flussi informativi di scambio;

2) alla interoperabilità dei sistemi regionali;

3) alla definizione, alla raccolta, alla comunicazione e alla diffusione dei dati che permettono la massima efficienza e trasparenza del processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro, assicurando anche gli strumenti tecnologici necessari per la raccolta e la diffusione delle informazioni presenti nei siti internet ai fini dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

b) un livello regionale che, nel quadro delle competenze proprie delle regioni di programmazione e gestione delle politiche regionali del lavoro:

1) realizza l'integrazione dei sistemi pubblici e privati presenti sul territorio;

2) definisce e realizza il modello di servizi al lavoro;

3) coopera alla definizione degli standard nazionali di intercomunicazione (3).

5. Il coordinamento tra il livello nazionale e il livello regionale deve in ogni caso garantire, nel rispetto degli articoli 4 e 120 della Costituzione, la piena operatività della borsa continua nazionale del lavoro in ambito nazionale e comunitario. A tal fine il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rende disponibile l'offerta degli strumenti tecnici alle regioni e alle province autonome che ne facciano richiesta nell'ambito dell'esercizio delle loro competenze.

(1) Per le disposizioni relative alla "Borsa nazionale continua del lavoro" vedi il D.M. 13 ottobre 2004.

(2) Comma inserito dall'articolo 48, comma 6, della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

(3) Comma modificato dall'articolo 1, comma 4-quaterdecies, lettera b) del D.L. 25 settembre 2009, n. 134.

Art.16

Standard tecnici e flussi informativi di scambio (1)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, stabilisce, di concerto con il Ministro della innovazione e della tecnologia, e d'intesa con le regioni e le province autonome, gli standard tecnici e i flussi informativi di scambio tra i sistemi, nonché le sedi tecniche finalizzate ad assicurare il raccordo e il coordinamento del sistema a livello nazionale.

2. La definizione degli standard tecnici e dei flussi informativi di scambio tra i sistemi avviene nel rispetto delle competenze definite nell'Accordo Stato-regioni-autonomie locali dell'11 luglio 2002 e delle disposizioni di cui all'articolo 31, comma 2, della legge 31 dicembre 1996, n. 675.

(1) Per le disposizioni relative alla "Borsa nazionale continua del lavoro" vedi il D.M. 13 ottobre 2004.

Art.17

Monitoraggio statistico e valutazione

1. Le basi informative costituite nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, nonché le registrazioni delle comunicazioni dovute dai datori di lavoro ai servizi competenti e la registrazione delle attività poste in essere da questi nei confronti degli utenti per come riportate nella scheda anagrafico-professionale dei lavoratori costituiscono una base statistica omogenea e condivisa per le azioni di monitoraggio dei servizi svolte ai sensi del presente decreto legislativo e poste in essere dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le regioni e le province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento. Le relative indagini statistiche sono effettuate in forma anonima.

2. A tal fine, la definizione e la manutenzione applicativa delle basi informative in questione, nonché di quelle in essere presso gli Enti previdenziali in tema di contribuzioni percepite e prestazioni erogate, tiene conto delle esigenze conoscitive generali, incluse quelle di ordine statistico complessivo rappresentate nell'ambito del SISTAN e da parte dell'ISTAT, nonché di quesiti specifici di valutazione di singole politiche ed interventi formulati ai sensi e con le modalità dei commi successivi del presente articolo.

3. I decreti ministeriali di cui agli articoli 1-bis e 4-bis, comma 7 del decreto legislativo n. 181 del 2000, come modificati dagli articoli 2 e 6 del decreto legislativo n. 297 del 2002, così come la definizione di tutti i flussi informativi che rientrano nell'ambito della borsa continua nazionale del lavoro, ivi inclusi quelli di pertinenza degli Enti previdenziali, sono adottati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tenuto conto delle esigenze definite nei commi 1 e 2, previo parere dell'ISTAT e dell'ISFOL. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali impartisce inoltre, entro tre mesi dalla attuazione del presente decreto, le necessarie direttive agli Enti previdenziali, avvalendosi a tale scopo delle indicazioni di una Commissione di esperti in politiche del lavoro, statistiche del lavoro e monitoraggio e valutazione delle politiche occupazionali, da costituire presso lo stesso Ministero ed in cui siano presenti rappresentanti delle regioni e delle province, degli Enti previdenziali, dell'ISTAT, dell'ISFOL e del Ministero dell'economia e delle finanze oltre che del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. La medesima Commissione di cui al comma 3, integrata con rappresentanti delle parti sociali, è inoltre incaricata di definire, entro sei mesi dalla attuazione del presente decreto, una serie di indicatori di monitoraggio finanziario, fisico e procedurale dei diversi interventi di cui alla presente legge. Detti indicatori, previo esame ed approvazione della Conferenza unificata, costituiranno linee guida per le attività di monitoraggio e valutazione condotte dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dalle regioni e dalle province per i rispettivi ambiti territoriali di riferimento e in particolare per il contenuto del Rapporto annuale di cui al comma 6.

5. In attesa dell'entrata a regime della borsa continua nazionale del lavoro il Ministero del lavoro e delle politiche sociali predispone, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o più modelli di rilevazione da somministrare alle agenzie autorizzate o accreditate, nonché agli enti di cui all'articolo 6. La mancata risposta al questionario di cui al comma precedente è valutata ai fini del ritiro dell'autorizzazione o accreditamento.

6. Sulla base di tali strumenti di informazione, e tenuto conto delle linee guida definite con le modalità di cui al comma 4 nonché della formulazione di specifici quesiti di valutazione di singole politiche ed interventi formulati annualmente dalla Conferenza unificata o derivanti dall'implementazione di obblighi e programmi comunitari, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di proprie strutture tecniche e col supporto dell'ISFOL, predispone un Rapporto annuale, al Parlamento e alla Conferenza unificata, che presenti una rendicontazione dettagliata e complessiva delle politiche esistenti, e al loro interno dell'evoluzione dei servizi di cui al presente decreto legislativo, sulla base di schemi statistico-contabili oggettivi e internazionalmente comparabili e in grado di fornire elementi conoscitivi di supporto alla valutazione delle singole politiche che lo stesso Ministero, le regioni, le province o altri attori responsabili della conduzione, del disegno o del coordinamento delle singole politiche intendano esperire (1).

7. Le attività di monitoraggio devono consentire di valutare l'efficacia delle politiche attive per il lavoro, nonché delle misure contenute nel presente decreto, anche nella prospettiva delle pari opportunità e, in particolare, della integrazione nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati.

8. Con specifico riferimento ai contratti di apprendistato, è istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, una Commissione di sorveglianza con compiti di valutazione in itinere della riforma. Detta Commissione è composta da rappresentanti ed esperti designati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel cui ambito si individua il Presidente, dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca dalle regioni e province autonome, dalle parti sociali, dall'I.N.P.S. e dall'ISFOL. La Commissione, che si riunisce almeno tre volte all'anno, definisce in via preventiva indicatori di risultato e di impatto e formula linee guida per la valutazione, predisponendo quesiti valutativi del cui soddisfacimento il Rapporto annuale di cui al comma 6 dovrà farsi carico e può commissionare valutazioni puntuali su singoli aspetti della riforma. Sulla base degli studi valutativi commissionati nonché delle informazioni contenute nel Rapporto annuale di cui al comma precedente, la Commissione potrà annualmente formulare pareri e valutazioni. In ogni caso, trascorsi tre anni dalla approvazione del presente decreto, la Commissione predisporrà una propria Relazione che, sempre sulla base degli studi e delle evidenze prima richiamate, evidenzierà le realizzazioni e i problemi esistenti, evidenziando altresì le possibili modifiche alle politiche in oggetto. Le risorse per gli studi in questione derivano dal bilancio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Ufficio centrale orientamento e formazione professionale dei lavoratori.

(1) Vedi articolo 2 del D.M. 12 dicembre 2005.

CAPO IV REGIME SANZIONATORIO

Art.18 Sanzioni (1)

1. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4 , comma 1, lettere a) e b), è punito con la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all' articolo 4 , comma 1, lettera c), è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e dell'ammenda da euro 1500 a euro 7500. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 500 a euro 2500. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere d) ed e), è punito con l'ammenda da euro 750 ad euro 3750.

Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 250 a euro 1250. Nel caso di condanna, è disposta, in ogni caso, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività di cui al presente comma (2).

2. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo (3).

3. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui all'articolo 20, commi 3, 4 e 5, e articolo 21, commi 1 e 2, nonché, per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui al comma 3 del medesimo articolo 21, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250 (4).

3-bis. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 23, comma 1, e, per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 23, comma 4, secondo periodo, e comma 7-bis, nonché di cui all'articolo 24, comma 4, lettere a) e b), è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 3 (5).

4. Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, chi esiga o comunque percepisca compensi da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro oggetto di somministrazione è punito con la pena alternativa dell'arresto non superiore ad un anno o dell'ammenda da Euro 2.500 a Euro 6.000. In aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo (6).

4-bis. Fatte salve le ipotesi di cui all'articolo 11, comma 2, è punito con la sanzione penale prevista dal comma 4, primo periodo, chi esige o comunque percepisce compensi da parte del lavoratore in cambio di un'assunzione presso un utilizzatore ovvero per l'ipotesi di stipulazione di un contratto di lavoro o avvio di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore dopo una missione presso quest'ultimo (7).

4-ter. Nelle ipotesi di cui al comma 4-bis in aggiunta alla sanzione penale è disposta la cancellazione dall'albo (8).

5. In caso di violazione dell'articolo 10 trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché nei casi più gravi, l'autorità competente procede alla sospensione della autorizzazione di cui all'articolo 4. In ipotesi di recidiva viene revocata l'autorizzazione.

5-bis. Nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo (9).

6. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali dispone, con proprio decreto, criteri interpretativi certi per la definizione delle varie forme di contenzioso in atto riferite al pregresso regime in materia di intermediazione e interposizione nei rapporti di lavoro.

(1) Rubrica sostituita all'articolo 4 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

(2) Comma sostituito dall'articolo 4 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

(3) Comma sostituito dall'articolo 4 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

(4) Comma sostituito dall'articolo 4 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

(5) Comma inserito dall'articolo 3, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

(6) Così corretto in Gazz. Uff., 28 ottobre 2003, n. 251.

(7) Comma inserito dall'articolo 3, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

(8) Comma inserito dall'articolo 3, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

(9) Comma inserito dall'articolo 4 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

Art.19

Sanzioni amministrative

1. Gli editori, i direttori responsabili e i gestori di siti sui quali siano pubblicati annunci in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 9 sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria da 4.000 a 12.000 euro.

2. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, comma 2, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

3. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, commi 5 e 7, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, 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, così come sostituito dall'articolo 6, comma 3, del citato decreto legislativo n. 297 del 2002, e di cui all'articolo 21, comma 1, della legge 24 aprile 1949, n. 264, così come sostituito dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 297 del 2002, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

4. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 4-bis, comma 4, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 250 euro per ogni lavoratore interessato.

~~[5. Nel caso di omessa comunicazione contestuale, omessa comunicazione di cessazione e omessa comunicazione di trasformazione, i datori di lavoro comprese le pubbliche amministrazioni sono ammessi al pagamento della sanzione minima ridotta della metà qualora l'adempimento della comunicazione venga effettuato spontaneamente entro il termine di cinque giorni decorrenti dalla data di inizio dell'omissione.] (1)~~

(1) Comma abrogato dall'articolo 1, comma 1185, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

TITOLO III

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO APPALTO DI SERVIZI, DISTACCO

CAPO I

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (1)

(1) Per l'abolizione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al presente Capo, vedi l'articolo 1, comma 46, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

Art.20

Condizioni di liceità (1)

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

2. Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non sono in missione presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro (2).

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
 - b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
 - c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
 - d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
 - e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
 - f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
 - g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
 - h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
 - i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative (3);
 - i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia (4);
 - i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato (5);
4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. E' fatta salva la previsione di cui al comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (6).
5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì 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;
 - c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.
- 5-bis. Qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non operano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo. Ai contratti di lavoro stipulati con lavoratori in mobilità ai sensi del presente comma si applica il citato articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991 (7).

5-ter. Le disposizioni di cui al comma 4 non operano qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo:

- a) di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;
- b) di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi. Resta comunque fermo quanto previsto dei commi 4 e 5 dell'articolo 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;
- c) di lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008.

Con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, si provvede all'individuazione dei lavoratori di cui alle lettere a), b) ed e) del n. 18) dell'articolo 2 del suddetto regolamento (CE) n. 800/2008 (8).

5-quater. Le disposizioni di cui al primo periodo del comma 4 non operano nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro (9).

- (1) Rubrica sostituita all'articolo 4 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.
- (2) Comma sostituito dall'articolo 4 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.
- (3) Comma sostituito dall'articolo 4 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.
- (4) Comma sostituito dall'articolo 4 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.
- (5) Comma inserito dall'articolo 3, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.
- (6) Così corretto in Gazz. Uff., 28 ottobre 2003, n. 251.
- (7) Comma inserito dall'articolo 3, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.
- (8) Comma inserito dall'articolo 3, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.
- (9) Comma inserito dall'articolo 4 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

Art.21

Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di manodopera 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) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) 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.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.

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 prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore (2).

4. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore (1).

(1) Comma così modificato dall' articolo 5 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

(2) Comma modificato dall' articolo 5, comma 1, del D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

Art.22

Disciplina dei rapporti di lavoro (1)

1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.

2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all' articolo 5, commi 3 e seguenti. 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 prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore (2).

3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L' indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

3-bis. Le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato, ai sensi del presente articolo, possono essere effettuate anche con rapporto di lavoro a tempo parziale. In tale caso, trova applicazione il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modificazioni, in quanto compatibile con le disposizioni del presente decreto (3).

4. Le disposizioni di cui all' articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l' articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all' articolo 12.

5. In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro 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 materia dell' igiene e della sicurezza sul lavoro.

6. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all' articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000, non si applicano in caso di somministrazione (4).

Art.23

Tutela del prestatore di lavoro esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

1. Per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d' occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell' utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell' articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196 (1).

~~2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'articolo 13. (2)~~

3. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

4. 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 dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i 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.

5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

6. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti 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 dalla assegnazione a mansioni inferiori.

7. 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 20 maggio 1970, n. 300.

7-bis. I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera (3).

8. ~~[In caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato]~~ è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione (4).

9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

9-bis. Resta salva la facoltà per il somministratore e l'utilizzatore di pattuire un compenso ragionevole per i servizi resi a quest'ultimo in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore per il caso in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assuma il lavoratore (5).

(1) Comma modificato dall'articolo 7, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

(2) Comma abrogato dall'articolo 1, comma 10, lettera c) della Legge 28 giugno 2013, n. 92.

- (3) Comma inserito dall'articolo 7, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.
(4) Comma modificato dall'articolo 7, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.
(5) Comma aggiunto dall'articolo 7, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 2 marzo 2012, n. 24.

Art.24

Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.
2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
2. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.
4. L'utilizzatore comunica 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:
 - a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
 - b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art.25

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. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 22, comma 3, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente 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 per l'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 la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, 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 erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art.26

Responsabilità civile

1. Nel caso di somministrazione di lavoro l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

Art.27

Somministrazione irregolare

1. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 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 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.
3. Ai fini della valutazione delle ragioni di cui all'articolo 20, commi 3 e 4, che consentono la somministrazione di lavoro il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore.

Art.28

Somministrazione fraudolenta

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

CAPO II

APPALTO E DISTACCO

Art.29

Appalto

1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.
2. **Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali [le disposizioni dei contratti collettivi nazionali hanno effetto esclusivamente in relazione ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi] sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. ~~Ove convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore, (1).~~ Il committente imprenditore o datore di lavoro è **convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente****

imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo **e degli eventuali subappaltatori**. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di ~~entrambi~~ **(2) tutti** gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore **e degli eventuali subappaltatori**. ~~L'eccezione può essere sollevata anche se l'appaltatore non è stato convenuto in giudizio, ma in tal caso il committente imprenditore o datore di lavoro deve indicare i beni del patrimonio dell'appaltatore sui quali il lavoratore può agevolmente soddisfarsi. Il committente imprenditore o datore di lavoro che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.~~ **la norma trova applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo; le medesime disposizioni non trovano applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.**

3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.

3-bis. Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell' articolo 414 del codice di procedura civile , notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell' articolo 27 , comma 2 (3).

3-ter. Fermo restando quando previsto dagli articoli 18 e 19 , le disposizioni di cui al comma 2 non trovano applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale (4).

(1) Comma modificato dall'articolo 4, comma 31, della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

(2) Comma modificato dall'articolo 4, comma 31, della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

(3) Comma aggiunto dall'articolo 6 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

(4) Comma aggiunto dall'articolo 6 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

Art.30

Distacco

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

4. Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

4-bis. Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell' articolo 414 del codice di procedura civile , notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell' articolo 27 , comma 2 (1).

(1) Comma aggiunto dall'articolo 7 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

TITOLO IV
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GRUPPI DI IMPRESA E TRASFERIMENTO
D'AZIENDA

Art.31

Gruppi di impresa

1. I gruppi di impresa, individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile e del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, possono delegare lo svolgimento degli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate.

2. I consorzi di società cooperative, costituiti ai sensi dell'articolo 27 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, possono svolgere gli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, per conto delle società consorziate o delegarne l'esecuzione a una società consorziata. Tali servizi possono essere organizzati per il tramite dei consulenti del lavoro, anche se dipendenti dai predetti consorzi, così come previsto dall'articolo 1, comma 4, della legge 11 gennaio 1979, n. 12 (1).

2-bis. Le cooperative di imprese di pesca ed i consorzi di imprese di pesca possono svolgere gli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, per conto delle imprese associate (2).

3. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 2-bis non rilevano ai fini della individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro (3).

(1) Comma sostituito dall'articolo 8 del D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

(2) Comma inserito dall'articolo 67-ter, comma 1, lettera a), del D.L. 24 gennaio 2012, n. 1.

(3) Comma modificato dall'articolo 67-ter, comma 1, lettera b), del D.L. 24 gennaio 2012, n. 1.

Art.32

Modifica all'articolo 2112 comma quinto, del Codice civile

1. Fermi restando i diritti dei prestatori di lavoro in caso di trasferimento d'azienda di cui alla normativa di recepimento delle direttive europee in materia, il comma quinto dell'articolo 2112 del codice civile è sostituito dal seguente: «Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento».

2. All'articolo 2112 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma: «Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276» (1).

(1) Comma così modificato dall'articolo 9 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

TITOLO V TIPOLOGIE CONTRATTUALI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE

CAPO I LAVORO INTERMITTENTE

Art.33

Definizione e tipologie

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 34.

2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato (1).

(1) Articolo abrogato dall'articolo 1, comma 45, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. A norma dell'articolo 39, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dalla data di entrata in vigore del citato decreto.

Art.34

Casi di ricorso al lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ~~[ai sensi dell'articolo 37]~~ (1).

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

2-bis. In ogni caso, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle 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.

3. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero 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 mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente (2);

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

(1) Comma modificato dall'articolo 1, comma 31, della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

(2) Articolo abrogato dall'articolo 1, comma 45, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. A norma dell'articolo 39, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dalla data di entrata in vigore del citato decreto.

Art.35

Forma e comunicazioni (1)

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste.

3. Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

3-bis. 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 con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, [fax] o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente 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. La sanzione di cui al presente comma non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro.

(1) Per la definizione delle modalità di comunicazione della chiamata di lavoro intermittente vedi il D.M. 27 marzo 2013.

Art.36

Indennità di disponibilità

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Sulla indennità di disponibilità di cui al comma 1 i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

3. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

5. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al comma che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

7. 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 i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 33 possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura (1).

(1) Articolo abrogato dall'articolo 1, comma 45, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. A norma dell'articolo 39, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dalla data di entrata in vigore del citato decreto.

Art.37

Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (1)

~~1. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.~~

~~2. Ulteriori periodi predeterminati possono esser previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.]~~

(1) Articolo abrogato dall'articolo 1, comma 45, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. A norma dell'articolo 39, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dalla data di entrata in vigore del citato decreto. **Successivamente, l'abrogazione è stata ribadita dall'articolo 1, comma 21, lettera c), della Legge 28 giugno 2012, n. 92. Vedi anche il comma 22 del medesimo articolo 1 della Legge n. 92 del 2012.**

Art.38

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

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, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati nè matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 (1).

(1) Articolo abrogato dall'articolo 1, comma 45, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. A norma dell'articolo 39, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dalla data di entrata in vigore del citato decreto.

Art.39

Computo del lavoratore intermittente

1. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (1).

(1) Articolo abrogato dall'articolo 1, comma 45, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. A norma dell'articolo 39, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dalla data di entrata in vigore del citato decreto.

Art.40

Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva

1. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale dei casi di ricorso al lavoro intermittente, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2 (1).

(1) Articolo abrogato dall'articolo 1, comma 45, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. A norma dell'articolo 39, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dalla data di entrata in vigore del citato decreto.

CAPOII

LAVORO RIPARTITO

Art.41

Definizione e vincolo di solidarietà

1. Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.

2. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.

3. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel

qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.

4. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

5. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.

6. Salvo diversa intesa tra le parti, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile.

Art.42

Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro ripartito è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;

b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;

c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti coobbligati.

Art.43

Disciplina applicabile

1. La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni contenute nel presente capo.

2. In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito nel presente capo, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

Art.44

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore coobbligato non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte (1).

2. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati 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, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali.

3. Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

(1) Così corretto in Gazz. Uff., 28 ottobre 2003, n. 251.

Art.45

Disposizioni previdenziali

1. Ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

CAPO III

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art.46

Norme di modifica al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche e integrazioni

1. Al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dal decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, comma 2, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;»;

b) all'articolo 1, il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.»;

c) all'articolo 1, il comma 4 è sostituito dal seguente:

«Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.»;

d) all'articolo 3, il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4.»;

e) all'articolo 3, il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.»;

f) all'articolo 3, il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.»;

g) all'articolo 3, il comma 4, ultimo periodo, è soppresso;

h) all'articolo 3, il comma 5 è sostituito dal seguente:

«5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.»;

i) all'articolo 3, il comma 6 è abrogato;

j) all'articolo 3, il comma 7 è sostituito dal seguente:

«7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:

1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;

2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;

3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.»;

k) all'articolo 3, il comma 8 è sostituito dal seguente:

«8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3.»;

l) all'articolo 3, il comma 9 è sostituito dal seguente:

«9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.»;

m) all'articolo 3, il comma 10 è sostituito dal seguente:

«10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.»;

n) i commi 11, 12, 13 e 15 dell'articolo 3 sono soppressi;

o) l'articolo 5 è sostituito dal seguente:

«Art. 5 (Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale). - 1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

3. 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 eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.

4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.»;

p) il comma 2 dell'articolo 6 è soppresso;

q) l'articolo 7 è soppresso;

r) all'articolo 8, il comma 2 è sostituito dal seguente:

«L'eventuale mancanza o indeterminazione nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere, risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.»;

s) all'articolo 8, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

2-ter. In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono.»;

t) dopo l'articolo 12 è aggiunto, in fine, il seguente:

«Art. 12-bis (Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale). - 1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, 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 verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.».

TITOLOVI

APPRENDISTATO E CONTRATTO DI INSERIMENTO

CAPO I

APPRENDISTATO

Art.47

Definizione, tipologie e limiti quantitativi

~~[1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:~~

- ~~a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione;~~
- ~~b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico professionale;~~
- ~~c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.~~

~~2. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. 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. La presente norma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.~~

~~3. In attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia.] (1)~~

(1) Articolo abrogato dall'articolo 7, comma 6, del D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

Art.48

Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

~~[1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.~~

~~2. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e di formazione ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.~~

~~3. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione è disciplinato in base ai seguenti principi:~~

- ~~a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;~~
- ~~b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;~~
- ~~c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;~~
- ~~d) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.~~

~~4. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:~~

- ~~a) definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;~~

- b) ~~previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale in funzione di quanto stabilito al comma 2 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53;~~
 - c) ~~rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti;~~
 - d) ~~riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;~~
 - e) ~~registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;~~
 - f) ~~presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.] (1)~~
- (1) Articolo abrogato dall'articolo 7, comma 6, del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

Art.49

Apprendistato professionalizzante

1. ~~Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.~~
2. ~~Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.~~
3. ~~I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere superiore a sei anni (1).~~
4. ~~Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:~~
 - a) ~~forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra aziendale;~~
 - b) ~~divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;~~
 - c) ~~possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;~~
 - d) ~~possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di cui al comma 3.~~
 - e) ~~divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.~~
5. ~~La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:~~
 - a) ~~previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico professionali;~~
 - b) ~~rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;~~

- e) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

~~5-bis. Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (2).~~

~~5-ter. In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo (3) (4).] (5)~~

(1) Comma modificato dall'articolo 23, comma 1, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in sede di conversione.

(2) Comma aggiunto dall'articolo 13 del D.L. 14 marzo 2005, n. 35.

(3) Comma aggiunto dall'articolo 23, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in sede di conversione.

(4) La Corte Costituzionale, con sentenza 14 maggio 2010, n. 176 (in Gazz. Uff., 19 maggio, n. 20), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del comma 2 dell'articolo 23 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, nella parte in cui modifica il presente comma, limitatamente alle parole «non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi», «integralmente» e «definiscono la nozione di formazione aziendale e».

(5) Articolo abrogato dall'articolo 7, comma 6, del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

Art.50

Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

~~1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni (1).~~

~~2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato di cui al comma 1 può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.~~

~~3. Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative. Trovano applicazione, per quanto compatibili, i principi stabiliti all'articolo 49, comma 4, nonché le disposizioni di cui all'articolo 53 (1).] (2)~~

(1) Comma modificato dall'articolo 23, commi 3 e 4, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in sede di conversione.

(2) Articolo abrogato dall'articolo 7, comma 6, del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

Art.51

Crediti formativi

~~[1. La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.
2. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le regioni e le province autonome definisce le modalità di riconoscimento dei crediti di cui al comma che precede, nel rispetto delle competenze delle regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'Accordo in Conferenza unificata Stato regioni autonomie locali del 18 febbraio 2000 e nel decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 31 maggio 2001.] (1)~~

(1) Articolo abrogato dall'articolo 7, comma 6, del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

Art.52

Repertorio delle professioni

~~[1. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i rappresentanti della Conferenza Stato regioni.] (1)~~

(1) Articolo abrogato dall'articolo 7, comma 6, del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

Art.53

Incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali

~~[1. Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.~~

~~1-bis. I contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. La retribuzione così determinata deve essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio (1).~~

~~2. Fatte salve specifiche 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.~~

~~3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza Stato regioni. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, 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. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione (2).~~

~~4. Resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni e integrazioni.] (3)~~

(1) Comma inserito dall'articolo 2, comma 155, della Legge 23 dicembre 2009, n. 191.

(2) Comma così modificato dall'articolo 11 del D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

(3) Articolo abrogato dall'articolo 7, comma 6, del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

CAPO II CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art.54

Definizione e campo di applicazione

~~[1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:~~

- ~~a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;~~
- ~~b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;~~
- ~~c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;~~
- ~~d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;~~
- ~~e) donne di qualsiasi età' prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno di 20 punti percentuali a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi di 10 punti percentuali quello maschile. Le aree di cui al precedente periodo nonché' quelle con riferimento alle quali trovano applicazione gli incentivi economici di cui all'articolo 59, comma 3, nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze da adottare entro il 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'anno successivo (1) (2);~~
- ~~f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.~~

~~2. I contratti di inserimento possono essere stipulati da:~~

- ~~a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;~~
- ~~b) gruppi di imprese;~~
- ~~c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;~~
- ~~d) fondazioni;~~
- ~~e) enti di ricerca, pubblici e privati;~~
- ~~f) organizzazioni e associazioni di categoria.~~

~~3. Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui al comma 2 devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.~~

~~4. La disposizione di cui al comma 3 non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.~~

~~5. Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.]~~

(3).

(1) Per l'attuazione della presente lettera vedi il D.M. 17 novembre 2005.

(2) Lettera modificata dall'articolo 8, comma 1, lettera a) del D.L. 13 maggio 2011 n. 70, successivamente, sostituita dall'articolo 22, comma 3, della L. 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi dell'articolo 36, comma 1, della medesima L. 183/2011.

(3) Articolo abrogato dall'articolo 1, comma 14, della Legge 28 giugno 2012, n. 92. A norma del comma 15 del medesimo articolo 1, nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012, continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate dal suddetto comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della Legge n. 92 del 2012 (18 luglio 2012).

Art.55

Progetto individuale di inserimento (1)

~~1. Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.~~

~~2. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie determinano, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1.~~

~~3. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi del comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento di cui al comma 2.~~

~~4. La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo.~~

~~5. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione della finalità di cui all'articolo 54, comma 1, 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 inserimento, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione (2).]~~

(1) Articolo abrogato dall'articolo 1, comma 14, della Legge 28 giugno 2012, n. 92. A norma del comma 15 del medesimo articolo 1, nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012, continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate dal suddetto comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della Legge n. 92 del 2012 (18 luglio 2012).

(2) Comma sostituito dall'articolo 12 del D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

Art.56

Forma (1)

~~{1. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui all'articolo 55.~~

~~2. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.}~~

(1) Articolo abrogato dall'articolo 1, comma 14, della Legge 28 giugno 2012, n. 92. A norma del comma 15 del medesimo articolo 1, nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012, continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate dal suddetto comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della Legge n. 92 del 2012 (18 luglio 2012).

Art.57

Durata (1)

~~{1. Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. In caso di assunzione di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera f), la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.~~

~~2. Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.~~

~~3. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata indicato al comma 1.}~~

(1) Articolo abrogato dall'articolo 1, comma 14, della Legge 28 giugno 2012, n. 92. A norma del comma 15 del medesimo articolo 1, nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012, continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate dal suddetto comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della Legge n. 92 del 2012 (18 luglio 2012).

Art.58

Disciplina del rapporto di lavoro (1)

~~{1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.~~

~~2. I contratti collettivi di cui al comma 1 possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.}~~

(1) Articolo abrogato dall'articolo 1, comma 14, della Legge 28 giugno 2012, n. 92. A norma del comma 15 del medesimo articolo 1, nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012, continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate dal suddetto comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della Legge n. 92 del 2012 (18 luglio 2012).

Art.59

Incentivi economici e normativi (1)

~~1. Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto~~

~~del contratto. Il sottoinquadramento non trova applicazione per la categoria di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera e), salvo non esista diversa previsione da parte dei contratti collettivi nazionali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (2).~~

~~2. Fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.~~

~~3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettere b), c), d), e) ed f), nel rispetto del regolamento (CE) n. n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, [pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee il 9 agosto 2008] (3).]~~

(1) Articolo abrogato dall'articolo 1, comma 14, della Legge 28 giugno 2012, n. 92. A norma del comma 15 del medesimo articolo 1, nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012, continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate dal suddetto comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della Legge n. 92 del 2012 (18 luglio 2012).

(2) Comma sostituito dall'articolo 1 bis del D.L. 14 marzo 2005, n. 35.

(3) Comma così modificato dall'articolo 13 del D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251 e dall'articolo 8, comma 1, lettera a) del D.L. 13 maggio 2011 n. 70.

Art.59 bis

Disciplina transitoria dei contratti di formazione e lavoro (1)

1. Ai contratti di formazione e lavoro stipulati dal 24 ottobre 2003 e fino al 31 ottobre 2004, sulla base di progetti autorizzati entro il 23 ottobre 2003, si applica la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, ad eccezione dei benefici economici previsti in materia di contratti di formazione e lavoro, per i quali si applica la disciplina di cui al comma 2.

2. Per poter accedere ai benefici economici previsti dalla disciplina vigente prima della data del 24 ottobre 2003 in materia di contratti di formazione e lavoro, nel limite massimo complessivo di 16.000 lavoratori, i datori di lavoro, che abbiano stipulato i contratti di cui al comma 1, devono presentare, entro trenta giorni dalla stipula, domanda all'INPS contenente l'indicazione del numero dei contratti stipulati. Alla domanda va allegata copia delle rispettive autorizzazioni.

3. L'I.N.P.S. ammette, entro il 30 novembre 2004 e nel limite numerico di cui al comma 2, l'accesso ai benefici economici di cui allo stesso comma 2, secondo il criterio della priorità della data della stipula del contratto di formazione e lavoro. L'accesso ai benefici è comunque concesso in via prioritaria ai contratti di formazione e lavoro stipulati nell'ambito di contratti d'area o patti territoriali.

(1) Articolo inserito dall'articolo 14 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

Art.60

Tirocini estivi di orientamento (1)

1. Si definiscono tirocini estivi di orientamento i tirocini promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado, con fini orientativi e di addestramento pratico.

2. Il tirocinio estivo di orientamento ha una durata non superiore a tre mesi e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio di quello successivo. Tale durata è quella massima in caso di pluralità di tirocini.

3. Eventuali borse lavoro erogate a favore del tirocinante non possono superare l'importo massimo mensile di 600 euro.
 4. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, non sono previsti limiti percentuali massimi per l'impiego di adolescenti o giovani al tirocinio estivo di orientamento.
 5. Salvo quanto previsto ai commi precedenti ai tirocini estivi si applicano le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge n. 196 del 1997 e al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142.
- (1) La Corte Costituzionale, con sentenza 28 gennaio 2005, n. 50, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo.

TITOLO VII TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI

CAPOI LAVORO A PROGETTO E LAVORO OCCASIONALE

Art.61

Definizione e campo di applicazione

1. ~~Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.~~ **(1) Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, nonché delle attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center "outbound" per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e (2) ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**
2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo (2).
3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate 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 riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e

disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia (3).

4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto (4) .

(1) Comma sostituito dall'articolo 1, comma 23, lettera a), della Legge 28 giugno 2012, n. 92. A norma del comma 25 del medesimo articolo 1, il presente comma, come sostituito dalla suddetta lettera a) del comma 3 dell'articolo 1, si applica ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della summenzionata Legge n. 92 del 2012 (18 luglio 2012). Per i contratti stipulati anteriormente a tale data, si applica il testo precedente alla modificazione: "1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.". Successivamente, il presente comma è stato modificato dall'articolo 24-bis, comma 7, del D.L. 22 giugno 2012, n. 83.

(1) Comma modificato dall'articolo 1, comma 2, Legge 28 giugno 2012, n. 92.

(2) Comma modificato dall'articolo 7, comma 2, lettera c) Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76.

(2) Comma modificato dall'articolo 48, comma 7, della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

(3) A norma dell'articolo 1, comma 27, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, la disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, di cui al primo periodo del presente comma, si interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del capo I del titolo VII del presente decreto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea di per se' a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII.

(4) A norma dell'articolo 1, comma 1204, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 le parti sociali, ai sensi del presente comma, possono stabilire, anche attraverso accordi interconfederali, misure atte a contribuire al corretto utilizzo delle predette tipologie di lavoro nonché stabilire condizioni più favorevoli per i collaboratori.

Art.62

Forma

1. Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ~~ai fini della prova~~ **(1)** i seguenti elementi:

a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

~~b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto (2);~~

b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;

c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;

e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

(1) Comma modificato dall'articolo 7, comma 2 lettera d) del Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76.

(2) Lettera sostituita dall'articolo 1, comma 23, lettera b), della Legge 28 giugno 2012, n. 92. A norma del comma 25 del medesimo articolo 1, la presente lettera, come sostituita dalla suddetta lettera b) del comma 3 dell'articolo 1, si applica ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della summenzionata Legge n. 92 del 2012 (18 luglio 2012). Per i contratti stipulati anteriormente a tale data, si applica il testo precedente alla modificazione: "b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto."

Art.63

Corrispettivo

~~1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.~~

~~2. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto (1).~~

(1) Sostituito dall'articolo 63 introdotto dall'articolo 1, comma 23, lettera c) Legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 63.

Corrispettivo

1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

2. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

Art.64

Obbligo di riservatezza

1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.
2. Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti nè, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, nè compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

Art.65

Invenzioni del collaboratore a progetto

1. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.
2. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni.

Art.66

Altri diritti del collaboratore a progetto (1)

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.
 2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.
 3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.
 4. Oltre alle disposizioni di cui alla legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.
- (1) Vedi, anche, l'articolo 4 del D.M. 12 luglio 2007 .

Art.67

Estinzione del contratto e preavviso

1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto ~~o del programma o della fase di esso~~ **(Legge n. 92/2012) (1)** che ne costituisce l'oggetto.
2. ~~Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale~~ **(Legge n. 92/2012).**

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro (2).

(1) Comma modificato dall'art. 1, comma 23, lettera d) della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

(2) Comma modificato dall'art. 1, comma 23, lettera e) della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art.68

Rinunzie e transazioni (1)

~~1. I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente capo possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo V del presente decreto legislativo.~~

1. Nella riconduzione a un progetto ~~[programma di lavoro o fase di esso]~~ (Legge n. 92/2012) (2) dei contratti di cui all' articolo 61 , comma 1, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII secondo lo schema dell' articolo 2113 del codice civile.

(1) Articolo sostituito dall'articolo 15 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

(2) Comma modificato dall'art. 1, comma 23, lettera f) della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art.69

Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto ~~programma di lavoro o fase di esso~~ (Legge n. 92/2012) ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto (1) (2).

2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti. **Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (3).**

3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto ~~programma di lavoro o fase di esso~~ (Legge n. 92/2012) e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente (4).

(1) Comma modificato dall'articolo 1, comma 23, lettera f), della Legge 28 giugno 2012, n. 92. A norma del comma 25 del medesimo articolo 1, il presente comma, come modificato dalla suddetta lettera f) del comma 3 dell'articolo 1, si applica ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della summenzionata Legge n. 92 del 2012 (18 luglio 2012). Per i contratti stipulati anteriormente a tale data, si applica il testo precedente alla modificazione: "1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto".

(2) A norma dell'articolo 1, comma 24, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, il presente comma, come modificato dalla lettera f) del comma 23 dell'articolo 1 della suddetta Legge n. 92 del 2012, si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui

mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

(3) Comma modificato dall'articolo 1, comma 23, lettera g), della Legge 28 giugno 2012, n. 92. A norma del comma 25 del medesimo articolo 1, il presente comma, come modificato dalla suddetta lettera g) del comma 3 dell'articolo 1, si applica ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della summenzionata Legge n. 92 del 2012 (18 luglio 2012). Per i contratti stipulati anteriormente a tale data, si applica il testo precedente alla modificazione: "2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti."

(4) Comma modificato dall'articolo 1, comma 23, lettera f), della Legge 28 giugno 2012, n. 92. A norma del comma 25 del medesimo articolo 1, il presente comma, come modificato dalla suddetta lettera f) del comma 3 dell'articolo 1, si applica ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della summenzionata Legge n. 92 del 2012 (18 luglio 2012). Per i contratti stipulati anteriormente a tale data, si applica il testo precedente alla modificazione: "3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente".

Art.69 bis

(Altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo)

1. Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

- a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi;
- b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;
- c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

2. La presunzione di cui al comma 1 non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

- a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;
- b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233.

3. La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare,

in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le parti sociali.

4. La presunzione di cui al comma 1, che determina l'integrale applicazione della disciplina di cui al presente capo, ivi compresa la disposizione dell'articolo 69, comma 1, si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

5. Quando la prestazione lavorativa di cui al comma 1 si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'INPS ai sensi dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente.

CAPO II PRESTAZIONI OCCASIONALI DI TIPO ACCESSORIO RESA DA PARTICOLARI SOGGETTI

Art. 70

definizione e campo di applicazione.

1. ~~Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito:~~

~~a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;~~

~~b) dell'insegnamento privato supplementare;~~

~~c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;~~

~~d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;~~

~~e) della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.~~

~~ebis) dell'impresa familiare di cui all'art. 230 bis del C.C., limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi (L. 80/2005)~~

2. ~~Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 3.000 euro a 5.000 euro sempre nel corso di un anno solare. Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare.~~

2 bis. ~~Le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro.~~

2 ter. ~~Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico e degli enti locali 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.~~

3. ~~Le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro (1).~~

(1) Articolo 1 comma 32 lettera a) della Legge 28 giugno 2012, n. 92

Art.70

Definizione e campo di applicazione

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative ~~di natura meramente occasionale~~ (D.L n. 76/2013) (1) che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma. Per l'anno 2013, prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 3 e nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, 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.

2. 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.

3. 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.

4. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 72 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno

(1) Articolo modificato dall'art. 7 comma 2 lettera e), Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76

Art.71

Prestatori di lavoro accessorio-(1)

~~[1. Possono svolgere attività di lavoro accessorio:~~

~~a) disoccupati da oltre un anno;~~

~~b) casalinghe, studenti e pensionati;~~

~~e) disabili e soggetti in comunità di recupero;~~

~~d) lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.~~

~~2. I soggetti di cui al comma 1, interessati a svolgere prestazioni di lavoro accessorio, comunicano la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle province, nell'ambito territoriale di riferimento, o ai soggetti accreditati di cui all'articolo 7. A seguito della loro comunicazione i soggetti interessati allo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio ricevono, a proprie spese, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.]~~

(1) Articolo abrogato dall'articolo 22, comma 4, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in sede di conversione.

Art.72

Disciplina del lavoro accessorio (1)

~~1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di 7,5 euro.~~

~~2. Il prestatore di prestazioni di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso uno o più enti o società concessionari di cui al comma 5 all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio, in misura pari a 5,8 euro per ogni buono consegnato. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.~~

~~3. L'ente o società concessionaria provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni per prestazioni di lavoro accessorio, registrando i dati anagrafici e il codice fiscale e provvedendo per suo conto al versamento dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, in misura di 1 euro e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura di 0,5 euro. Il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, registrandone i dati anagrafici e il codice fiscale, effettua il versamento per suo conto dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 335 del 1995, 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.~~

~~4. L'ente o società concessionaria trattiene l'importo di 0,2 euro, a titolo di rimborso spese. Il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, registrandone i dati anagrafici e il codice fiscale, effettua il versamento per suo conto dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 335 del 1995, 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.~~

~~5. Entro sessanta giorni dalla entrata in vigore delle disposizioni contenute nel presente decreto legislativo. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua gli enti e le società concessionarie alla riscossione dei buoni, nonché i soggetti autorizzati alla vendita dei buoni e regola, con apposito decreto, criteri e modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 3 e delle relative coperture assicurative e previdenziali~~

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate 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, da adottarsi entro trenta giorni e periodicamente aggiornato, **tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali (2).**

2. Tale valore nominale è stabilito tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le attività lavorative affini a quelle di cui all'articolo 70, comma 1, nonché del costo di gestione del servizio.

3. Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso il concessionario, di cui al comma 5, all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

4. Fermo restando quanto disposto dal comma 4-bis, il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, registrandone i dati anagrafici e il codice fiscale, effettua il versamento per suo conto dei contributi per fini 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 è 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 (3).**

~~4-bis. Con riferimento all'impresa familiare di cui all'articolo 70, comma 1, lettera g), trova applicazione la normale disciplina contributiva e assicurativa del lavoro subordinato (Legge n. 92/2012) (4).~~ **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 amministrazioni pubbliche, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto di natura non regolamentare, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari.**

5. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 4 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'I.N.P.S. 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 presente decreto (5).

(1) Articolo sostituito dall'articolo 17 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

(2) Comma modificato dall'articolo 1, comma 32, lettera b), della Legge 28 giugno 2012, n. 92. A norma del comma 33 del medesimo articolo 1, resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, di cui al presente articolo, già richiesti alla data di entrata in vigore della suddetta Legge n. 92 del 2012 e comunque non oltre il 31 maggio 2013.

(3) Comma sostituito dall'articolo 1 bis del D.L. 14 marzo 2005, n. 35., convertito, con modificazioni, dalla legge 14 maggio 2005, n. 80 e **successivamente modificato dall'articolo 1, comma 32, lettera c), della Legge 28 giugno 2012, n. 92. A norma del comma 33 del medesimo articolo 1, resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, di cui al presente articolo, già richiesti alla data di entrata in vigore della suddetta Legge n. 92 del 2012 e comunque non oltre il 31 maggio 2013.**

(4) Comma aggiunto dall'articolo 1 bis del D.L. 14 marzo 2005, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 maggio 2005, n. 80 e successivamente modificato dall'articolo 22, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in sede di conversione.

(5) Comma modificato dall'articolo 1 bis del D.L. 14 marzo 2005, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 maggio 2005, n. 80 e successivamente sostituito dall'articolo 22, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in sede di conversione.

Art.73

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 dalla presente legge, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo che precede, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. Decorsi diciotto mesi dalla entrata in vigore del presente provvedimento il Ministero del lavoro e delle politiche sociali predisponde, d'intesa con INPS e INAIL, una relazione sull'andamento del lavoro occasionale di tipo accessorio e ne riferisce al Parlamento.

Art.74

Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro

1. Con specifico riguardo alle attività agricole non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al quarto grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori (1).

(1) Comma modificato dall'articolo 7-ter, comma 13, del D.L. 10 febbraio 2009, n. 5.

TITOLO VIII PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE

CAPO I CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

Art.75

Finalità

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo (1)

(1) A norma dell'articolo 1, comma 29, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della suddetta Legge n. 92 del 2012, siano stati certificati ai sensi del presente articolo.

Art.76

Organi di certificazione (1)

1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;

b) le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto (2) ;

c) le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382.

c-bis) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro (3);

c-ter) i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi (4).

1-bis. Nel solo caso di cui al comma 1, lettera c-bis), le commissioni di certificazione istituite presso le direzioni provinciali del lavoro e le province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (5).

2. Per essere abilitate alla certificazione ai sensi del comma 1, le università sono tenute a registrarsi presso un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, della università e della ricerca. Per ottenere la registrazione le università sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (6) .

3. Le commissioni istituite ai sensi dei commi che precedono possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione.

(1) A norma dell'articolo 1, comma 29, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della suddetta Legge n. 92 del 2012, siano stati certificati ai sensi del presente articolo.

(2) In attuazione della presente lettera vedi il D.M. 21 luglio 2004.

(3) Lettera aggiunta dall'articolo 1, comma 256, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. e successivamente modificata dall'articolo 30, comma 5, della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

(4) Lettera aggiunta dall'articolo 1, comma 256, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. e successivamente modificata dall'articolo 30, comma 5, della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

(5) Comma aggiunto dall'articolo 1, comma 256, della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

(6) Per l'istituzione dell'Albo previsto dal presente comma vedi il D.M. 14 giugno 2004.

Art.77

Competenza (1)

1. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione presso le commissioni di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b), le parti stesse devono rivolgersi alla commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione alle commissioni istituite a iniziativa degli enti bilaterali, esse devono rivolgersi alle commissioni costituite dalle rispettive associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro.

(1) A norma dell'articolo 1, comma 29, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della suddetta Legge n. 92 del 2012, siano stati certificati ai sensi del presente articolo.

Art.78

Procedimento di certificazione e codici di buone pratiche (1)

1. La procedura di certificazione è volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.

2. Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione e si svolgono nel rispetto dei codici di buone pratiche di cui al comma 4, nonché dei seguenti principi:

a) l'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di

certificazione è destinato a produrre effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione;

b) il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza;

c) l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere;

d) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

3. I contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica di documentazione, devono essere conservati presso le sedi di certificazione, per un periodo di almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza. Copia del contratto certificato può essere richiesta dal servizio competente di cui all'articolo 4-bis, comma 5, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, oppure dalle altre autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti.

4. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto legislativo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali vengono altresì definiti appositi moduli e formulari per la certificazione del contratto o del relativo programma negoziale, che tengano conto degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in materia di qualificazione del contratto di lavoro, come autonomo o subordinato, in relazione alle diverse tipologie di lavoro.

(1) A norma dell'articolo 1, comma 29, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della suddetta Legge n. 92 del 2012, siano stati certificati ai sensi del presente articolo.

Art.79

Efficacia giuridica della certificazione (1)

Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari.

Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto, ove la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede. In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita (2).

(1) A norma dell'articolo 1, comma 29, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della suddetta Legge n. 92 del 2012, siano stati certificati ai sensi del presente articolo.

(2) Comma aggiunto dall'articolo 31, comma 17, della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

Art.80

Rimedi esperibili nei confronti della certificazione (1)

1. Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità

giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.

2. L'accertamento giurisdizionale dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. L'accertamento giurisdizionale della difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.

3. Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla commissione di certificazione potrà essere valutato dal giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 del codice di procedura civile.

4. Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.

5. Dinanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, può essere presentato ricorso contro l'atto certificatorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

(1) A norma dell'articolo 1, comma 29, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della suddetta Legge n. 92 del 2012, siano stati certificati ai sensi del presente articolo.

Art.81

Attività di consulenza e assistenza alle parti (1)

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 75 svolgono anche funzioni di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali, sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro.

(1) A norma dell'articolo 1, comma 29, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della suddetta Legge n. 92 del 2012, siano stati certificati ai sensi del presente articolo.

CAPO II

ALTRE IPOTESI DI CERTIFICAZIONE

Art.82

Rinunzie e transazioni (1) (2)

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 76 del presente decreto legislativo sono competenti altresì a certificare le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.

1-bis. Si applicano, in quanto compatibili, le procedure previste dal capo I del presente titolo.

(1) Articolo modificato dall'articolo 31, comma 14, lettere a) e b), della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

(2) A norma dell'articolo 1, comma 29, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della suddetta Legge n. 92 del 2012, siano stati certificati ai sensi del presente articolo.

Art.83

Deposito del regolamento interno delle cooperative (1)

1. La procedura di certificazione di cui al capo I è estesa all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in

forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni. La procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato.

~~[2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, la procedura di certificazione deve essere espletata da specifiche commissioni istituite nella sede di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b). Tali commissioni sono presiedute da un presidente indicato dalla provincia e sono costituite, in maniera paritetica, da rappresentanti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.]~~

(2)

(1) A norma dell'articolo 1, comma 29, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della suddetta Legge n. 92 del 2012, siano stati certificati ai sensi del presente articolo.

(2) Comma abrogato dall'articolo 31, comma 15, della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

Art.84

Interposizione illecita e appalto genuino (1)

1. Le procedure di certificazione di cui al capo primo possono essere utilizzate, sia in sede di stipulazione di appalto di cui all'articolo 1655 del codice civile sia nelle fasi di attuazione del relativo programma negoziale, anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto ai sensi delle disposizioni di cui al Titolo III del presente decreto legislativo.

2. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino, che tengano conto della rigorosa verifica della reale organizzazione dei mezzi e della assunzione effettiva del rischio tipico di impresa da parte dell'appaltatore. Tali codici e indici presuntivi recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali o di categoria stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

(1) A norma dell'articolo 1, comma 29, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della suddetta Legge n. 92 del 2012, siano stati certificati ai sensi del presente articolo.

TITOLO IX

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art.85

Abrogazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogati:

a) l'articolo 27 della legge 29 aprile 1949, n. 264;

b) l'articolo 2, comma 2, l'articolo 3 e l'articolo 11, lettera l), della legge 19 gennaio 1955, n. 25

(1);

c) la legge 23 ottobre 1960, n. 1369;

d) l'articolo 21, comma 3 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;

e) gli articoli 9-bis, comma 3 e 9-quater, commi 4 e 18, quest'ultimo limitatamente alla violazione degli obblighi di comunicazione, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608;

f) gli articoli da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196;

g) l'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 72;

h) l'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442;

i) tutte le disposizioni legislative e regolamentari incompatibili con il presente decreto.

2. All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, le parole da: «Il datore di lavoro» fino a: «dello stesso» sono soppresse.

(1) Lettera sostituita dall'articolo 19 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

Art.86

Norme transitorie e finali

1. Le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente, che non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento. Termini diversi, comunque non superiori al 24 ottobre 2005, di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente potranno essere stabiliti nell'ambito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime di cui al presente decreto, stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale (1) .

~~[2. Al fine di evitare fenomeni elusivi della disciplina di legge e contratto collettivo, in caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, o in mancanza di contratto collettivo, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo, a meno che il datore di lavoro, o committente, o altrimenti utilizzatore non compri, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro disciplinate nel presente decreto ovvero in un contratto di lavoro subordinato speciale o con particolare disciplina, o in un contratto nominato di lavoro autonomo, o in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.] (2)~~

3. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui agli articoli da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera a), della medesima legge e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro, con esclusivo riferimento alla determinazione per via contrattuale delle esigenze di carattere temporaneo che consentono la somministrazione di lavoro a termine. Le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono la loro efficacia fino a diversa determinazione delle parti stipulanti o recesso unilaterale.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui al n. 5-ter dell'articolo 2751-bis del codice civile si intendono riferiti alla disciplina della somministrazione prevista dal presente decreto.

5. Ferma restando la disciplina di cui all'articolo 17, comma 1, della legge 28 gennaio 1994, n. 84, come sostituito dall'articolo 3 della legge 30 giugno 2000, n. 186, i riferimenti che lo stesso articolo 17 fa alla legge 24 giugno 1997, n. 196, si intendono riferiti alla disciplina della somministrazione di cui al presente decreto.

6. Per le società di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale già autorizzate ai sensi della normativa previgente opera una disciplina transitoria e di raccordo definita con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto. In attesa della disciplina transitoria restano in vigore le norme di legge e regolamento vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

7. L'obbligo di comunicazione di cui al comma 4 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 181 del 2000 si intende riferito a tutte le imprese di somministrazione, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

8. Il Ministro per la funzione pubblica convoca le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche per esaminare i profili di

armonizzazione conseguenti alla entrata in vigore del presente decreto legislativo entro sei mesi anche ai fini della eventuale predisposizione di provvedimenti legislativi in materia.

9. La previsione della trasformazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 27, comma 1, non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni cui la disciplina della somministrazione trova applicazione solo per quanto attiene alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. La vigente disciplina in materia di contratti di formazione e lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 59, comma 3, trova applicazione esclusivamente nei confronti della pubblica amministrazione. Le sanzioni amministrative di cui all'articolo 19 si applicano anche nei confronti della pubblica amministrazione.

10. All'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lettera b) è sostituita dalla seguente:

«b) chiede alle imprese esecutrici una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica, nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti;»;

b) dopo la lettera b) sono aggiunte, in fine, le seguenti:

«b-bis) chiede un certificato di regolarità contributiva. Tale certificato può essere rilasciato, oltre che dall'INPS e dall'INAIL, per quanto di rispettiva competenza, anche dalle casse edili le quali stipulano una apposita convenzione con i predetti istituti al fine del rilascio di un documento unico di regolarità contributiva;

b-ter trasmette all'amministrazione concedente prima dell'inizio dei lavori, oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio di attività, il nominativo delle imprese esecutrici dei lavori unitamente alla documentazione di cui alle lettere b) e b-bis). In assenza della certificazione della regolarità contributiva, anche in caso di variazione dell'impresa esecutrice dei lavori, è sospesa l'efficacia del titolo abilitativo (3)».

10-bis. Nei casi di instaurazione di rapporti di lavoro nel settore edile, i datori di lavoro sono tenuti a dare la comunicazione 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, il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa (4).

10-ter. La violazione degli obblighi di cui al comma 10-bis è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria di cui all'articolo 19, comma 3 (5).

11. L'abrogazione ad opera dell'articolo 8 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, della disciplina dei compiti della commissione regionale per l'impiego di cui all'articolo 5 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, non si intende riferita alle regioni a statuto speciale per le quali non sia effettivamente avvenuto il trasferimento delle funzioni in materia di lavoro ai sensi del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

12. Le disposizioni di cui agli articoli 13, 14, 34, comma 2, di cui al Titolo III e di cui al Titolo VII, capo II, Titolo VIII hanno carattere sperimentale. Decorsi diciotto mesi dalla data di entrata in vigore, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali procede, sulla base delle informazioni raccolte ai sensi dell'articolo 17, a una verifica con le organizzazioni sindacali, dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale degli effetti delle disposizioni in esso contenute e ne riferisce al Parlamento entro tre mesi ai fini della valutazione della sua ulteriore vigenza.

13. Entro i cinque giorni successivi alla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale al fine di verificare la possibilità di affidare a uno o più accordi interconfederali la gestione della messa a regime del presente decreto, anche con riferimento al regime transitorio e alla attuazione dei rinvii contenuti alla contrattazione collettiva.

14. L'INPS provvede al monitoraggio degli effetti derivanti dalle misure del presente decreto, comunicando i risultati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze, anche ai fini della adozione dei provvedimenti correttivi di cui all'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, ovvero delle misure correttive da assumere ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera i-quater della medesima legge. Limitatamente al periodo strettamente necessario alla adozione dei predetti provvedimenti correttivi, alle eventuali eccedenze di spesa rispetto alle previsioni a legislazione vigente si provvede mediante corrispondente rideterminazione, da effettuare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, degli interventi posti a carico del Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazione, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

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 farlo osservare.

(1) Comma così modificato dall'articolo 20 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251. La Corte Costituzionale, con sentenza 5 dicembre 2008, n. 399 (in Gazz. Uff. 10 dicembre 2008, n. 51), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma.

(2) Comma abrogato dall'articolo 1, comma 31, della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

(3) La lettera b-ter è stata sostituita dall'articolo 20 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251.

(4) Comma inserito dall'articolo 20 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251 e sostituito dall'articolo 36-bis, comma 6, del D.L. 4 luglio 2006, n. 223.

(5) Comma inserito dall'articolo 20 del D.LGS. 6 ottobre 2004, n. 251 e sostituito dall'articolo 36-bis, comma 6, del D.L. 4 luglio 2006, n. 2

Sezione III
LA RIFORMA NEL CONTESTO INTERNAZIONALE



EUROPEAN COUNCIL

Brussels, 28 June 2013

EUCO 104/13

**CO EUR 9
CONCL 6**

COVER NOTE

from : General Secretariat of the Council
to : Delegations

Subject : **EUROPEAN COUNCIL
27/28 JUNE 2013**

CONCLUSIONS

Delegations will find attached the conclusions of the European Council (27/28 June 2013).

Against the background of a weak short-term economic outlook, youth unemployment has reached unprecedented levels in several Member States, with huge human and social costs. Urgent action must be taken.

Today, the European Council agreed on a comprehensive approach to combat youth unemployment, building on the following concrete measures: speeding up and frontloading of the Youth Employment Initiative; speeding up implementation of the Youth Guarantee; increased youth mobility and involvement of the social partners. The European Council also discussed ways to boost investment and improve access to credit. It called for the mobilisation of European resources including that of the EIB; and launched a new "Investment Plan" to support SMEs and boost the financing of the economy.

Financial stability is improving, but further actions by the EU and its Member States are needed to put Europe firmly back on the track of sustained growth and jobs. Sound public finances and policies supporting sustainable growth and jobs are mutually reinforcing. At the same time, more determined efforts are required at all levels to carry forward structural reforms and boost competitiveness and employment. In this context, the European Council endorsed country-specific recommendations to guide Member States' policies and budgets, thus concluding the 2013 European semester.

The European Council also assessed progress towards the banking union, which is crucial for financial stability and the smooth functioning of the EMU. Finally, the European Council set out the next steps in the reinforcement of the EMU architecture and called for work to continue on all these issues in the run up to the December European Council.

The European Council warmly welcomed Croatia as a member of the European Union as of 1 July 2013. It also congratulated Latvia on fulfilling the convergence criteria of the Treaty, thus allowing it to adopt the euro on 1 January 2014.

The European Council endorsed the Council's conclusions and recommendations on enlargement and the stabilisation and association process.

I. YOUTH EMPLOYMENT

1. Combating youth unemployment is a particular and immediate objective, considering the unacceptably high number of young Europeans who are unemployed. All efforts must be mobilised around the shared objective of getting young people who are not in education, employment or training back to work or into education or training within four months, as set out in the Council's recommendation on the "Youth Guarantee". Building on the Commission's communication on youth employment, determined and immediate action is required at both national and EU level.

2. The EU will mobilise all available instruments in support of youth employment. The European Council agrees on a comprehensive approach based on the following concrete measures:
- (a) in implementing the Structural Funds, particular focus will be given to youth employment, including by reprogramming unspent funds where appropriate. The Commission and the Member States will exploit all possibilities offered by the European Social Fund (ESF), which is one of the main financial tools at EU level for this purpose, including through supporting the creation of new jobs for young workers. Where appropriate, the Member States will improve their administrative capacity, using enhanced technical assistance from the Commission and building on best practices;
 - (b) all the necessary preparations will be made for the Youth Employment Initiative (YEI) to be fully operational by January 2014, allowing the first disbursements to beneficiaries in EU regions experiencing youth unemployment rates above 25% to be made.¹ In order for the YEI to play its full role, the disbursement of the EUR 6 billion allocated to it should take place during the first two years of the next Multiannual Financial Framework.² Furthermore, margins left available below the MFF ceilings for the years 2014-2017 will be used to constitute a "global margin for commitments" to fund in particular measures to fight youth unemployment. Member States benefitting from the YEI should adopt a plan to tackle youth unemployment, including through the implementation of the "Youth Guarantee", before the end of the year. Other Member States are encouraged to adopt similar plans in 2014. The Commission will report in 2016 on the implementation of the "Youth Guarantee" and on the operation of the YEI;

¹ Considering that in Slovenia, youth unemployment has increased by more than 30% in 2012, the region of Eastern Slovenia, where youth unemployment in 2012 is more than 20%, will also benefit from the YEI.

² This will be done without negative effect on the goals set by the European Council in May 2013 as regards energy policy.

- (c) the EIB will contribute to the fight against youth unemployment through its "Jobs for Youth" initiative and its "Investment in Skills" programme, which should be implemented without delay;
- (d) new efforts will be made to promote the mobility of young job-seekers, including by strengthening the "Your First EURES Job" programme. Member States are encouraged to use part of their ESF allocations to support cross-border mobility schemes. The "Erasmus +" programme, which also fosters cross-border vocational training, must be fully operational from January 2014. The agreement between the European Parliament and the Council on the recognition of professional qualifications is particularly welcome. The Commission proposals leading to the creation of a network of public employment services should be rapidly examined. More efforts are required, notably on the proposal relating to the preservation of supplementary pension rights, which is to be adopted during the current parliamentary term;
- (e) high quality apprenticeships and work-based learning will be promoted, notably through the European Alliance for Apprenticeships to be launched in July. The Quality Framework for Traineeships should be put into place in early 2014;
- (f) the social partners need to be fully involved and actively engaged in these efforts. The European Council welcomes the "Framework of Actions on Youth Employment" agreed by the social partners on 11 June 2013.

3. At national level, where most of the competences related to employment lie, Member States should advance with their reforms. Member States are taking measures to modernise vocational and education systems, strengthen the cooperation between education and business to facilitate the transition from school to work, improve the integration of low-skilled young people into the labour market, address skills mismatches and promote apprenticeships and traineeships in key economic sectors, as well as entrepreneurship and start-ups. A number of Member States have already presented ambitious plans to support youth employment. But more work must be done. In particular, Member States with high youth unemployment should step up active labour market measures. It is important to pay due attention to the labour market participation of groups of vulnerable young people facing specific challenges. While recognising Member States' competences in this area, the European Council recalled the importance of shifting taxation away from labour, including by reducing social contributions, as appropriate, as a means of increasing employability and boosting job creation and competitiveness. The European Council called for increased sharing of best national practices; in this respect, it welcomed the upcoming Berlin Conference.

II. GROWTH, COMPETITIVENESS AND JOBS

European Semester

4. Following an in-depth exchange of views, the European Council concluded the 2013 European semester by generally endorsing the country-specific recommendations. Member States will now translate the recommendations into their forthcoming decisions on budgets, structural reforms and employment and social policies, while promoting full national ownership and preserving social dialogue. The Council and the Commission will closely monitor their implementation. The Council will regularly discuss and assess the economic situation in Europe.

5. Promoting growth and fiscal consolidation are mutually reinforcing. Sound public finances are crucial in order for public authorities to retain their capacity to support sustainable growth and jobs. In this respect, the European Council welcomes the abrogation of the excessive deficit procedure for several Member States as well as the efforts of those which are expected to meet their fiscal targets. It recalls the possibilities offered by the EU's existing fiscal framework to balance productive public investment needs with fiscal discipline objectives in the preventive arm of the Stability and Growth Pact. For some Member States, the pace of fiscal consolidation has been adjusted to respond to economic conditions, as provided for in the EU fiscal framework. At the same time, Member States should accelerate their structural reforms. This will underpin efforts for a rebalancing of the EU economy, help restore competitiveness and address the social consequences of the crisis.

A new Investment Plan for Europe

6. In the present economic context it is crucial to restore normal lending to the economy and to facilitate the financing of investment. Given the importance of SMEs for the economy, especially as regards job creation, measures to support SME financing will be a priority. This is particularly important in countries with high youth unemployment and where new investments are needed to promote growth and jobs. It is also important to promote entrepreneurship and self employment. The European Council accordingly agreed on the launch of a new "Investment Plan".
7. The European Council welcomed the agreement reached on the EU's Multiannual Financial Framework (MFF) for the coming seven years. It thanked the negotiators of the European Parliament, the Council and the Commission for their work and tireless efforts which enabled this deal to be made today. The MFF will play a crucial role in supporting the economy, by acting as a catalyst for growth and jobs across Europe and leveraging productive and human capital investments. The European Council called for the rapid formal adoption of the MFF Regulation and the associated Interinstitutional Agreement. In this connection the European Council also welcomed the agreements reached on new programmes such as ERASMUS, COSME, Horizon 2020 and the Employment and Social Innovation programme. The European Council stressed the importance of:

- (a) adopting before the end of the year the different EU programmes which support the achievement of the Europe 2020 Strategy;
 - (b) Member States working with the Commission with a view to concluding their partnership agreements and operational programmes as soon as possible;
 - (c) rapidly implementing the Structural Funds as well as the programmes for the competitiveness of enterprises and SMEs (COSME) and for research and innovation (Horizon 2020), which have a particular importance in the context of supporting SMEs;
 - (d) accelerating the implementation of the project bonds pilot phase. The Commission intends to present its assessment by the end of 2013.
8. The European Council welcomed the report from the Commission and the EIB on the financing of the economy. It agreed on the following measures and welcomed the intention of the Commission and the EIB to implement them as a matter of priority and to present a comprehensive report on their implementation ahead of its October 2013 meeting, with quantitative objectives, instruments and a timetable:
- (a) stepping up efforts by the EIB to support lending to the economy by making full use of the recent increase of EUR 10 billion in its capital. The European Council calls on the EIB to implement its plan to increase its lending activity in the EU by at least 40% over 2013-2015. To this effect, the EIB has already identified new lending opportunities of more than EUR 150 billion across a set of critical priorities such as innovation and skills, SME access to finance, resources efficiency and strategic infrastructures;

- (b) expansion of joint risk-sharing financial instruments between the European Commission and the EIB to leverage private sector and capital markets investments in SMEs. These initiatives should ensure that the volume of new loans to SMEs across the EU is expanded, respecting the principles of financial soundness and transparency as well as the MFF ceilings. The Council, in consultation with the Commission and the EIB, will specify without delay the parameters for the design of such instruments co-financed by the Structural Funds, aiming at high leverage effects. The necessary preparations should be made to allow these instruments to begin operating in January 2014;
- (c) increasing the EIF's credit enhancement capacity;
- (d) gradual expansion of the EIB's trade finance schemes to favour SME business across the Union, especially in programme countries;
- (e) strengthening of the cooperation between national development banks and the EIB to increase opportunities for co-lending and exchanges of best practices;
- (f) developing alternative sources of financing in close cooperation with Member States.

Implementing the Compact for Growth and Jobs

9. One year ago, the European Council agreed a Compact for Growth and Jobs, a package of fast-acting growth measures underpinned by financing of EUR 120 billion. While good progress has been made in delivering on these measures, some of which are already bearing fruit, more efforts are required. EU institutions and Member States should do their utmost to ensure that all the elements of the Compact are rapidly implemented, as set out in previous European Council conclusions, in particular as regards the Single Market, innovation, the digital agenda, services, energy and tax. The European Council looks forward to an updated progress report on the Compact in December 2013 building on a regular review by the Council.

10. As agreed last March, the European Council will monitor closely the implementation of the guidelines it sets to boost economic growth and promote competitiveness, in particular by holding regular thematic discussions. In this context, the European Council held a first exchange of views on two key issues:
- (a) The vital importance of a strong European industrial base as an essential building block of the EU's growth and competitiveness agenda. The European Council called for a broad horizontal and coherent approach for a modern European industrial policy accompanying structural change and economic renewal. It welcomed the Commission Action Plan for a competitive and sustainable steel industry. With a view to the February 2014 European Council, it looked forward to further inputs from the Commission in line with the March and May 2013 European Council conclusions. The incoming Presidency is invited to take preparatory work forward within the Council;
 - (b) recalling its conclusions of March 2013, the European Council welcomed the Commission communication on the top ten most burdensome regulations as an initial contribution. It looked forward to receiving ahead of its October 2013 meeting a detailed work programme comprising further and, where appropriate, new concrete proposals to reduce the overall burden of regulation and foster competitiveness, while always taking account of the need for the proper protection of consumers and employees. It called for continued efforts to make EU and national regulation more efficient, consistent and simple. It will return to these issues in the light of those proposals.

Looking to its thematic discussions in October 2013 to give renewed impulse in the fields of innovation, digital single market and services, the European Council invited the Commission to present its report on the peer review of the Services Directive as well as on the Licenses for Europe process ahead of that meeting.

11. Recalling the role to be played by trade in boosting growth and jobs, the European Council welcomed the launch of negotiations on a transatlantic trade and investment partnership with the United States.

III. COMPLETING THE ECONOMIC AND MONETARY UNION

12. Since the presentation last December of the report "Towards a genuine EMU" work has been advancing on the four key building blocks to strengthen the architecture of the EMU. Concrete new steps towards strengthening economic governance will need to be accompanied by further steps towards stronger democratic legitimacy and accountability at the level at which decisions are taken and implemented. This process will build on the EU's institutional framework, in full respect of the integrity of the single market, while ensuring a level playing field between EU Member States, including via a fair balance between home and host Member States. It will be open and transparent towards Member States not using the single currency.
13. In the short run, the key priority is to complete the Banking Union in line with the European Council conclusions of December 2012 and March 2013. This is key to ensuring financial stability, reducing financial fragmentation and restoring normal lending to the economy. The European Council recalled that it is imperative to break the vicious circle between banks and sovereigns and underlined the following points:
- (a) the new rules on capital requirements for banks (CRR/CRD) and the new Single Supervisory Mechanism (SSM) will have a key role in ensuring the stability of the banking sector;
 - (b) in the transition towards the SSM, a balance sheet assessment will be conducted, comprising an asset quality review and subsequently a stress test. In this context, Member States taking part in the SSM will make all appropriate arrangements, including the establishment of national backstops, ahead of the completion of this exercise;

- (c) the Eurogroup has agreed on the main features of the operational framework for direct bank recapitalisation by the European Stability Mechanism (ESM). Work should continue so that, when an effective single supervisory mechanism is established, the European Stability Mechanism will, following a regular decision, have the possibility to recapitalise banks directly;
 - (d) the European Council welcomed the agreement reached in Council on the draft directive establishing a framework for the recovery and resolution of banks and invited the Council and Parliament to start negotiations with the aim of adopting the directive before the end of the year. It also called for the adoption before the end of the year of the proposal for a Deposit Guarantee Scheme;
 - (e) a fully effective SSM requires a Single Resolution Mechanism (SRM) for banks covered by the SSM. The European Council looks forward to the Commission's proposal establishing an SRM with a view to reaching agreement in the Council by the end of the year so that it can be adopted before the end of the current parliamentary term. The Commission intends to adopt revised state aid rules for the financial sector in the summer of 2013 with a view to ensuring a level playing-field in resolution decisions involving public support.
14. Work must be pursued on all the building blocks of a reinforced EMU, as they are closely interrelated:
- (a) it is necessary to put into place a more effective framework for the coordination of economic policies in line with Article 11 of the Treaty on Stability, Coordination and Governance and with the principle of subsidiarity. Following its communication of 20 March, the Commission intends to present a proposal on the *ex ante* coordination of major economic reforms in the autumn;

- (b) while there are convergences around the key principles underpinning the concepts of mutually agreed contracts and associated solidarity mechanisms, further work is required on these issues in the coming months, drawing in particular on the forthcoming Commission communication on economic policy coordination;
 - (c) the social dimension of the EMU should be strengthened. As a first step, it is important to better monitor and take into account the social and labour market situation within EMU, notably by using appropriate social and employment indicators within the European semester. It is also important to ensure better coordination of employment and social policies, while fully respecting national competences. The role of the social partners and social dialogue, including at national level, is also key. The Commission will present a communication on the social dimension of the EMU shortly.
15. Following close consultations with the Member States, the European Council will return to all these issues. In October 2013, it will look in particular at indicators and policy areas to be taken into account in the framework of a strengthened economic policy coordination and at the social dimension of EMU. The discussion will be continued in December 2013, with the objective of taking decisions on these issues, in particular on the main features of contractual arrangements and of associated solidarity mechanisms. Any such measures would be voluntary for those outside the single currency and be fully compatible with the Single Market in all aspects.
16. The European Council discussed Latvia's application to adopt the euro. It congratulated Latvia on the convergence it has achieved, based on sound economic, fiscal and financial policies, and welcomed its fulfilment of all the convergence criteria as set out in the Treaty. It welcomed the Commission's proposal that Latvia adopt the euro on 1 January 2014.

IV. OTHER ITEMS

17. The European Council expressed its sympathy with those affected by the disastrous floods that have hit Central Europe this month. Appropriate financial resources (e.g. Solidarity Fund, Structural Funds, Cohesion Fund) should be mobilised in order to support to the extent possible immediate relief and reconstruction efforts, as well as future preventive actions, in the most affected regions and Member States. It invited the Commission to react rapidly and constructively to requests presented by the affected Member States to ensure that support from EU funds for the most affected regions and Member States can be implemented without delay.
18. In February 2013 the European Council recognised the particular impact of the economic crisis on a number of Member States within the euro-area which had had a direct impact on their level of prosperity. To address this situation a number of additional allocations were made from the Structural Funds. At that time the macro economic assistance programme for Cyprus had not been decided. The government of Cyprus has since addressed a request for additional assistance. The European Council invited the European Parliament and the Council to examine the opportunities provided by the flexibilities in the MFF, including the Flexibility Instrument, to address the particularly difficult situation of Cyprus, in the context of the annual budgetary procedure.
19. On enlargement, the European Council endorsed the Council's conclusions and recommendations of 25 June 2013. It decided to open accession negotiations with Serbia. The first intergovernmental conference will be held in January 2014 at the very latest. Prior to this, the negotiating framework will be adopted by the Council and confirmed by the European Council.

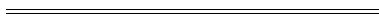
20. The Decisions authorising the opening of negotiations on a Stabilisation and Association Agreement between the European Union and Kosovo have been adopted³.

21. The European Council will hold a discussion at its June 2014 meeting to define strategic guidelines for legislative and operational planning in the area of freedom, security and justice (pursuant to Article 68 TFEU). In preparation for that meeting, the incoming Presidencies are invited to begin a process of reflection within the Council. The Commission is invited to present appropriate contributions to this process.

³ This designation is without prejudice to positions on status, and is in line with UNSCR 1244/1999 and the ICJ Opinion on the Kosovo declaration of independence.

DOCUMENTS ENDORSED BY THE EUROPEAN COUNCIL

- Council report of 25 June 2013 on the 2013 Country Specific Recommendations
- Conclusions adopted by the Council on 25 June 2013 on enlargement
- Conclusions adopted by the Council on 28 May 2013 on the annual report on EU Official Development Assistance
- Conclusions adopted by the Council on 25 June 2013 on "The Overarching Post-2015 Agenda"
- Action Plan for the implementation of the Maritime Strategy for the Atlantic Ocean area endorsed by the Council on 25 June 2013



REGOLAMENTO (CE) N. 800/2008 DELLA COMMISSIONE

del 6 agosto 2008

che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato (regolamento generale di esenzione per categoria)

(Testo rilevante ai fini del SEE)

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea,

visto il regolamento (CE) n. 994/98 del Consiglio, del 7 maggio 1998, sull'applicazione degli articoli 92 e 93 del trattato che istituisce la Comunità europea a determinate categorie di aiuti di Stato orizzontali ⁽¹⁾, in particolare l'articolo 1, paragrafo 1, lettere a) e b),dopo avere pubblicato il progetto del presente regolamento ⁽²⁾,

sentito il parere del comitato consultivo in materia di aiuti di Stato,

considerando quanto segue:

- (1) Il regolamento (CE) n. 994/98 autorizza la Commissione a dichiarare, ai sensi dell'articolo 87 del trattato, che, a determinate condizioni, sono compatibili con il mercato comune e non sono soggetti all'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato gli aiuti a favore delle piccole e medie imprese (PMI), gli aiuti a favore della ricerca e dello sviluppo, gli aiuti a favore della tutela dell'ambiente, gli aiuti a favore dell'occupazione e della formazione e gli aiuti conformi alla carta approvata dalla Commissione per ciascuno Stato membro per l'erogazione degli aiuti a finalità regionale.
- (2) La Commissione ha applicato gli articoli 87 e 88 del trattato in numerose decisioni ed ha acquisito un livello di esperienza tale da permetterle di definire i criteri generali di compatibilità relativi agli aiuti alle PMI, concessi sotto forma di aiuti agli investimenti all'interno e all'esterno delle zone assistite, sotto forma di interventi a favore del capitale di rischio e del settore della ricerca, dello sviluppo e dell'innovazione, in particolare nel contesto dell'attuazione del regolamento (CE) n. 70/2001 della Commissione, del 12 gennaio 2001, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti

di Stato a favore delle piccole e medie imprese ⁽³⁾, e per quanto concerne l'estensione del suo campo d'applicazione agli aiuti alla ricerca e sviluppo, dell'attuazione del regolamento (CE) n. 364/2004 della Commissione, del 25 febbraio 2004, recante modifica del regolamento (CE) n. 70/2001 ⁽⁴⁾, dell'attuazione della comunicazione della Commissione sugli aiuti di Stato e il capitale di rischio ⁽⁵⁾ e degli orientamenti comunitari sugli aiuti di Stato destinati a promuovere gli investimenti in capitale di rischio nelle piccole e medie imprese ⁽⁶⁾, nonché dell'attuazione della disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione ⁽⁷⁾.

- (3) La Commissione ha inoltre acquisito sufficiente esperienza nell'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato nell'ambito degli aiuti alla formazione, degli aiuti all'occupazione, degli aiuti per la tutela dell'ambiente, degli aiuti alla ricerca e lo sviluppo e l'innovazione e degli aiuti a finalità regionale a favore sia delle PMI che delle grandi imprese, in particolare nel contesto dell'attuazione del regolamento (CE) n. 68/2001 della Commissione, del 12 gennaio 2001, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti destinati alla formazione ⁽⁸⁾, del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 12 dicembre 2002, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione ⁽⁹⁾, il regolamento (CE) n. 1628/2006 della Commissione, del 24 ottobre 2006, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato agli aiuti di Stato per investimenti a finalità regionale ⁽¹⁰⁾, la disciplina comunitaria per gli aiuti di Stato alla ricerca e sviluppo ⁽¹¹⁾, la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione, la disciplina comunitaria degli aiuti di Stato per la tutela dell'ambiente del 2001 ⁽¹²⁾, la disciplina comunitaria degli aiuti di Stato per la tutela ambientale del 2008 ⁽¹³⁾ e gli orientamenti in materia di aiuti di Stato a finalità regionale 2007-2013 ⁽¹⁴⁾.

⁽³⁾ GU L 10 del 13.1.2001, pag. 33. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1976/2006 (GU L 368 del 23.12.2006, pag. 85).

⁽⁴⁾ GU L 63 del 28.2.2004, pag. 22.

⁽⁵⁾ GU C 235 del 21.8.2001, pag. 3.

⁽⁶⁾ GU C 194 del 18.8.2006, pag. 2.

⁽⁷⁾ GU C 323 del 30.12.2006, pag. 1.

⁽⁸⁾ GU L 10 del 13.1.2001, pag. 20. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1976/2006.

⁽⁹⁾ GU L 337 del 13.12.2002, pag. 3. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1976/2006.

⁽¹⁰⁾ GU L 302 dell'1.11.2006, pag. 29.

⁽¹¹⁾ GU C 45 del 17. 2.1996, pag. 5.

⁽¹²⁾ GU C 37 del 3.2.2001, pag. 3.

⁽¹³⁾ GU C 82 dell'1.4.2008, pag. 1.

⁽¹⁴⁾ GU C 54 del 4.3.2006, pag. 13.

⁽¹⁾ GU L 142 del 14.5.1998, pag. 1.

⁽²⁾ GU C 210 dell'8.9.2007, pag. 14.

- (4) Tenuto conto di tale esperienza, è necessario adeguare alcune delle condizioni poste dai regolamenti (CE) n. 68/2001, 70/2001, 2204/2002 e 1628/2006. Per semplificare le procedure e per garantire un controllo più efficace degli aiuti da parte della Commissione, è opportuno che un unico regolamento sostituisca i regolamenti summenzionati. È necessario che detta semplificazione si basi, tra le altre cose, su un insieme di definizioni armonizzate e di disposizioni orizzontali comuni stabilite al capo I del presente regolamento. Al fine della coerenza della normativa in materia di aiuti di Stato, le definizioni di aiuti e di regime di aiuti devono coincidere con le definizioni degli stessi concetti fornite dal regolamento (CE) n. 659/1999 del Consiglio, del 22 marzo 1999, recante modalità di applicazione dell'articolo 93 del trattato ⁽¹⁾. Detta semplificazione risulta essenziale affinché la strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione consegua i propri risultati, in particolare per le PMI.
- (5) È opportuno che il presente regolamento disponga l'esenzione per gli aiuti che soddisfano le condizioni pertinenti ivi contenute e i regimi di aiuti, purché ogni aiuto individuale che può essere concesso nell'ambito del regime rispetti tutte le condizioni pertinenti di cui al regolamento stesso. Per garantire la trasparenza, nonché un controllo più efficace degli aiuti, tutte le misure di aiuto individuale concesse a norma del presente regolamento devono contenere un riferimento esplicito alla disposizione applicabile di cui al capo II e alla normativa nazionale su cui fonda la misura di aiuto individuale.
- (6) Al fine di controllare l'attuazione di detto regolamento, la Commissione deve essere messa inoltre in condizione di ricevere dagli Stati membri tutte le informazioni necessarie riguardanti le misure attuate in forza del presente regolamento. La mancata trasmissione, entro termini ragionevoli, da parte degli Stati membri delle informazioni relative a dette misure di aiuto può pertanto essere considerata un'indicazione del mancato rispetto delle condizioni di cui al presente regolamento. Nel constatare questa omissione, la Commissione può pertanto decidere di sospendere, per il futuro, l'applicazione del presente regolamento, o della sua parte rilevante, per quanto riguarda lo Stato membro interessato e che tutte le misure di aiuto successive, comprese le misure nuove di aiuti individuali concesse a titolo di regimi di aiuti precedentemente di rilevanza del presente regolamento, debbano essere notificate alla Commissione conformemente all'articolo 88 del trattato. Non appena lo Stato membro provvede a fornire informazioni corrette e complete, la Commissione può decidere di applicare di nuovo pienamente il regolamento.
- (7) Gli aiuti di Stato di cui all'articolo 87, paragrafo 1, del trattato non contemplati dal presente regolamento rimangono soggetti all'obbligo di notifica enunciato all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato. È opportuno che il presente regolamento non osti a che gli Stati membri possano notificare gli aiuti i cui obiettivi corrispondono agli obiettivi ivi contemplati. Tali aiuti saranno valutati dalla Commissione, in particolare alla luce dei criteri stabiliti nel presente regolamento e conformemente ai criteri fissati negli specifici orientamenti o discipline comunitarie adottati dalla Commissione nei casi in cui le misure di aiuto in questione rientrano nel campo di applicazione di tali strumenti specifici.
- (8) È opportuno che il presente regolamento non si applichi agli aiuti all'esportazione o agli aiuti che favoriscono i prodotti nazionali rispetto ai prodotti importati. In particolare, esso non dovrebbe applicarsi ad aiuti che finanziano la creazione e la gestione di una rete di distribuzione in altri paesi. Non dovrebbero costituire di norma aiuti all'esportazione gli aiuti inerenti ai costi di partecipazione a fiere commerciali né quelli relativi a studi o servizi di consulenza necessari per il lancio di nuovi prodotti ovvero per il lancio su un nuovo mercato di prodotti già esistenti.
- (9) È opportuno che il presente regolamento si applichi praticamente a tutti i settori. Nei settori della pesca e dell'acquacoltura, il regolamento dovrebbe prevedere unicamente l'esenzione per gli aiuti alla ricerca, sviluppo e innovazione, gli aiuti concessi sotto forma di capitale di rischio, gli aiuti alla formazione e gli aiuti a favore dei lavoratori svantaggiati e disabili.
- (10) Per quanto riguarda il settore dell'agricoltura, in considerazione delle normative speciali che si applicano alla produzione primaria di prodotti agricoli, è opportuno che il presente regolamento preveda unicamente l'esenzione per gli aiuti alla ricerca e allo sviluppo, gli aiuti sotto forma di capitale di rischio, gli aiuti alla formazione, gli aiuti per la tutela dell'ambiente e gli aiuti a favore dei lavoratori svantaggiati e disabili, purché queste categorie di aiuti non rientrino nel campo di applicazione del regolamento (CE) n. 1857/2006 della Commissione, del 15 dicembre 2006, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato agli aiuti di Stato a favore delle piccole e medie imprese attive nella produzione di prodotti agricoli e recante modifica del regolamento (CE) n. 70/2001 ⁽²⁾.
- (11) Considerate le analogie tra la trasformazione e la commercializzazione dei prodotti agricoli e dei prodotti non agricoli, è opportuno applicare il presente regolamento alla trasformazione e alla commercializzazione dei prodotti agricoli, purché siano soddisfatte alcune condizioni.

⁽¹⁾ GU L 83 del 27.3.1999, pag. 1. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1791/2006 (GU L 363 del 20.12.2006, pag. 1).

⁽²⁾ GU L 358 del 16.12.2006, pag. 3.

- (12) Ai fini del presente regolamento, è opportuno che non siano considerate attività di trasformazione o commercializzazione né le attività di preparazione del prodotto per la prima vendita svolte nell'azienda agricola, né la prima vendita a rivenditori o a trasformatori. La giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee ha stabilito che, una volta che la Comunità ha istituito un'organizzazione comune di mercato in un dato settore dell'agricoltura, gli Stati membri sono tenuti ad astenersi dall'adottare qualsiasi provvedimento che deroghi o rechi pregiudizio a siffatta organizzazione. Il presente regolamento non dovrebbe essere pertanto applicabile né agli aiuti il cui importo è fissato in base al prezzo o alla quantità dei prodotti acquistati o immessi sul mercato né agli aiuti connessi all'obbligo di condivisione con i produttori primari.
- (13) Considerato il regolamento (CE) n. 1407/2002 del Consiglio, del 23 luglio 2002, sugli aiuti di Stato all'industria carboniera ⁽¹⁾, il presente regolamento non dovrebbe applicarsi agli aiuti concessi ad imprese attive nel settore carboniero ad eccezione degli aiuti alla formazione, degli aiuti a favore di ricerca, sviluppo e innovazione e degli aiuti per la tutela dell'ambiente.
- (14) Se un regime di aiuti regionali si prefigge di conseguire obiettivi regionali, ma è destinato a particolari settori dell'economia, gli obiettivi e i probabili effetti del regime possono essere settoriali piuttosto che orizzontali. È pertanto opportuno che non siano esentati dall'obbligo di notifica i regimi di aiuti regionali destinati a settori specifici di attività economiche, nonché gli aiuti regionali a favore di attività del settore siderurgico, del settore della costruzione navale, come contemplato dalla comunicazione della Commissione concernente la proroga della disciplina per gli aiuti di Stato alla costruzione navale ⁽²⁾, e del settore delle fibre sintetiche. Tuttavia, considerato che il settore del turismo svolge un ruolo importante nelle economie nazionali e che esercita in generale un effetto particolarmente positivo sullo sviluppo regionale, è opportuno che siano esentati dall'obbligo di notifica i regimi di aiuti regionali a favore di attività turistiche.
- (15) È necessario che gli aiuti concessi a imprese in difficoltà conformemente agli orientamenti comunitari sugli aiuti di Stato per il salvataggio e la ristrutturazione di imprese in difficoltà ⁽³⁾ siano valutati alla luce di tali orientamenti affinché ne venga evitata l'elusione. È pertanto opportuno che gli aiuti in favore di questa categoria di imprese siano esclusi dal campo di applicazione del presente regolamento. Al fine di ridurre l'onere amministrativo che incombe sugli Stati membri nel concedere aiuti alle PMI contemplati dal presente regolamento, occorre semplifi-
- care la definizione di impresa in difficoltà rispetto alla definizione contemplata dai suddetti orientamenti. Inoltre, ai fini del presente regolamento, una PMI costituitasi da meno di tre anni non va considerata un'impresa in difficoltà per il periodo interessato, a meno che essa non soddisfi le condizioni previste dall'ordinamento nazionale applicabile per l'avvio nei suoi confronti di una procedura concorsuale per insolvenza. Le semplificazioni di cui sopra non devono pregiudicare l'ammissibilità di dette PMI, ai sensi dei succitati orientamenti, ad aiuti non contemplati dal presente regolamento, né la corrispondenza alla definizione di imprese in difficoltà per le grandi imprese che, ai sensi del presente regolamento, rimangono soggette alla definizione completa di cui ai succitati orientamenti.
- (16) La Commissione deve garantire che gli aiuti autorizzati non alterino le condizioni degli scambi in misura contraria all'interesse generale. Pertanto, è opportuno escludere dal campo di applicazione del presente regolamento gli aiuti in favore di un beneficiario che sia destinatario di un ordine di recupero pendente per effetto di una precedente decisione della Commissione che dichiara un aiuto illegale e incompatibile con il mercato comune. È pertanto necessario che gli aiuti ad hoc erogati a beneficiari di questo tipo e i regimi di aiuti che non contemplano disposizioni volte ad escludere esplicitamente beneficiari di questo tipo rimangano soggetti all'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato CE. Tale disposizione non deve pregiudicare il legittimo affidamento dei beneficiari di regimi di aiuti che non sono destinatari di ordini di recupero pendenti.
- (17) Per garantire l'applicazione coerente delle norme comunitarie in materia di aiuti di Stato e per semplificare le procedure amministrative, è opportuno armonizzare la definizione dei termini che sono rilevanti nel contesto delle diverse categorie di aiuti contemplate dal presente regolamento.
- (18) Ai fini del calcolo dell'intensità di aiuto, tutte le cifre utilizzate devono essere intese al lordo di qualsiasi imposta o altro onere. Per calcolare le intensità di aiuto, è necessario che gli aiuti erogabili in più quote siano attualizzati al loro valore al momento della concessione. Il tasso di interesse da applicare ai fini dell'attualizzazione e del calcolo dell'importo dell'aiuto nel caso di aiuti diversi dalle sovvenzioni dovrebbe essere il tasso di riferimento applicabile al momento della concessione, come stabilito dalla comunicazione della Commissione relativa alla revisione del metodo di fissazione dei tassi di riferimento e di attualizzazione ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ GU L 205 del 2.8.2002, pag. 1. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1791/2006 (GU L 363 del 20.12.2006, pag. 1).

⁽²⁾ GU C 260 del 28.10.2006, pag. 7.

⁽³⁾ GU C 244 dell'1.10.2004, pag. 2.

⁽⁴⁾ GU C 14 del 19.1.2008, pag. 6.

- (19) Ove gli aiuti vengano concessi mediante sgravi o esenzioni su imposte dovute in futuro, sempre che venga rispettata una determinata intensità di aiuto definita in termini di equivalente sovvenzione lordo, è opportuno che l'attualizzazione delle rate di aiuto venga effettuata in base ai tassi di riferimento applicabili nei vari momenti in cui il vantaggio fiscale diventa effettivo. Nel caso di sgravi o esenzioni su imposte dovute in futuro, i tassi di riferimento applicabili e l'importo esatto delle rate di aiuto possono non essere noti in anticipo. In tal caso, è opportuno che gli Stati membri definiscano anticipatamente un massimale per il valore attualizzato dell'aiuto nel rispetto dell'intensità di aiuto applicabile. Successivamente, una volta noto l'importo della rata di aiuto in un determinato anno, l'attualizzazione può effettuarsi sulla base del tasso di riferimento applicabile in quel momento. Dall'importo totale del massimale occorre dedurre il valore attualizzato di ogni rata di aiuto.
- (20) Ai fini della trasparenza, della parità di trattamento e dell'efficacia dei controlli, è opportuno applicare il presente regolamento unicamente agli aiuti trasparenti. Gli aiuti trasparenti sono aiuti rispetto ai quali è possibile calcolare con precisione l'equivalente sovvenzione lordo preliminarmente, senza procedere ad una valutazione dei rischi. In particolare, sono da considerarsi trasparenti gli aiuti consistenti in prestiti per i quali l'equivalente sovvenzione lordo è calcolato in base al tasso di riferimento come previsto dalla comunicazione della Commissione relativa alla revisione del metodo di fissazione dei tassi di riferimento e di attualizzazione. Sono da considerarsi trasparenti gli aiuti concessi sotto forma di misure fiscali, per i quali la misura prevede un massimale volto a garantire che la soglia applicabile non venga superata. Nel caso di sgravi da imposte ambientali, non soggetti, ai fini del presente regolamento, ad una soglia di notifica individuale, non è necessario alcun massimale affinché la misura sia ritenuta trasparente.
- (21) Vanno considerati trasparenti gli aiuti concessi nel quadro di regimi di garanzia ove la metodologia per il calcolo dell'equivalente sovvenzione lordo sia notificata alla Commissione e da questa approvata e, nel caso di aiuti a finalità regionale agli investimenti, altresì ove la Commissione abbia approvato tale metodologia successivamente all'adozione del regolamento (CE) n. 1628/2006. La Commissione esaminerà siffatte notifiche alla luce della comunicazione della Commissione sull'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato concessi sotto forma di garanzie ⁽¹⁾. Vanno inoltre considerati trasparenti gli aiuti concessi nel quadro di regimi di garanzia a beneficio di PMI il cui equivalente sovvenzione lordo è stato calcolato in base ai premi «essenti» di cui ai punti 3.3 e 3.5 della comunicazione.
- (22) Considerata la difficoltà di calcolo dell'equivalente sovvenzione nel caso di aiuti concessi sotto forma di anticipi rimborsabili, è opportuno che tali aiuti siano contemplati dal presente regolamento solo se l'importo totale dell'anticipo rimborsabile risulta inferiore alla soglia di notifica individuale e all'intensità massima di aiuto di cui al presente regolamento.
- (23) Considerato il maggiore rischio di distorsione della concorrenza insito negli aiuti di importo elevato, è opportuno che essi continuino ad essere valutati dalla Commissione caso per caso. Nell'ambito del presente regolamento, è pertanto opportuno fissare una soglia per ogni categoria di aiuto, ad un livello che tenga conto della categoria di aiuto in questione e dei suoi probabili effetti sulla concorrenza. Gli aiuti di livello superiore a tali soglie restano quindi soggetti all'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato.
- (24) Per garantire che gli aiuti siano proporzionati e limitati all'importo necessario, occorre che le soglie, nella misura del possibile, siano espresse in termini di intensità di aiuto rispetto ad una serie di costi ammissibili. Essendo basata su una forma di aiuto per la quale i costi ammissibili sono difficili da individuare, la soglia per gli aiuti concessi sotto forma di capitale di rischio deve essere formulata in termini di importi massimi di aiuto.
- (25) Sulla base dell'esperienza acquisita dalla Commissione, è opportuno che le soglie espresse in termini di intensità di aiuto o di importo di aiuto siano fissate a livelli che rappresentino il giusto equilibrio tra l'obiettivo di ridurre al minimo le distorsioni della concorrenza nel settore sovvenzionato e quello di risolvere un particolare fallimento del mercato o un particolare problema di coesione. Per quanto concerne gli aiuti a finalità regionale agli investimenti, è opportuno che la soglia sia fissata ad un livello che tenga conto delle intensità di aiuto ammissibili nel quadro delle carte degli aiuti a finalità regionale.
- (26) Per verificare il rispetto delle singole soglie di notifica e delle intensità massime di aiuto previste dal regolamento, occorre tenere conto dell'importo totale degli aiuti pubblici concessi all'attività o al progetto sovvenzionati, indipendentemente dal fatto che il sostegno sia finanziato mediante risorse locali, regionali, nazionali o comunitarie.
- (27) È inoltre opportuno che il presente regolamento precisi le circostanze in cui è possibile il cumulo tra diverse categorie di aiuti da esso contemplate. Per quanto riguarda il cumulo di aiuti contemplati dal presente regolamento con aiuti di Stato da esso non contemplati, occorre tener presente la decisione della Commissione che autorizza gli aiuti non contemplati dal presente regolamento, unitamente alle norme in materia di aiuti di Stato su cui detta decisione si basa. È opportuno prevedere disposizioni speciali per il cumulo degli aiuti in favore dei lavoratori disabili con altre categorie di aiuti, segnatamente gli aiuti agli investimenti, che possono essere calcolati sulla base dei relativi costi salariali. Il presente regolamento dovrebbe inoltre prevedere la possibilità di cumulo tra misure di aiuto con costi ammissibili individuabili e misure di aiuto senza costi ammissibili individuabili.

⁽¹⁾ GU C 155 del 20.6.2008, pag. 10.

- (28) Per garantire che l'aiuto sia necessario e costituisca un incentivo allo sviluppo di ulteriori attività o progetti, il presente regolamento non dovrebbe applicarsi agli aiuti in favore di attività che il beneficiario avvierebbe comunque alle normali condizioni di mercato. Per quanto riguarda gli aiuti concessi alle PMI contemplati dal presente regolamento, si dovrebbe ritenere che tale incentivo sussiste se l'impresa ha presentato domanda di aiuto allo Stato membro prima di avviare le attività relative all'esecuzione del progetto o dell'attività sovvenzionati. Per quanto riguarda gli aiuti sotto forma di capitale di rischio a favore delle PMI, le condizioni di cui al presente regolamento, relative segnatamente alla dimensione delle rate di investimento per impresa destinataria, al grado di coinvolgimento degli investitori privati e alle dimensioni dell'impresa, nonché alla fase di attività finanziata, garantiscono l'effetto di incentivazione della misura.
- (29) Qualora un aiuto contemplato dal presente regolamento sia concesso a beneficio di una grande impresa, è opportuno che lo Stato membro verifichi, oltre alle condizioni che si applicano alle PMI, se il beneficiario ha analizzato, in un documento interno, la fattibilità del progetto o dell'attività sovvenzionati in presenza o in assenza dell'aiuto. È opportuno che lo Stato membro verifichi che tale documento interno confermi un aumento sostanziale delle dimensioni o della portata del progetto o dell'attività, un aumento sostanziale dell'importo totale speso dal beneficiario per il progetto o l'attività sovvenzionati o una riduzione sostanziale dei tempi per il completamento del progetto o dell'attività interessati. Per quanto riguarda gli aiuti a finalità regionale, l'effetto di incentivazione può essere comprovato anche sulla base del fatto che il progetto di investimento non sarebbe stato realizzato in quanto tale nella regione assistita interessata in assenza di aiuti.
- (30) Per quanto riguarda gli aiuti ai lavoratori svantaggiati o disabili, è opportuno ritenere presente l'effetto di incentivazione quando la misura interessata determina un aumento netto del numero dei lavoratori svantaggiati o disabili impiegati dall'impresa interessata o provoca spese aggiuntive a fronte di impianti o attrezzature destinati ai lavoratori disabili. Se il beneficiario di un aiuto all'occupazione di lavoratori disabili concesso sotto forma di integrazione salariale beneficiava già in precedenza di un aiuto di questo tipo ritenuto conforme alle condizioni di cui al regolamento (CE) n. 2204/2002 o approvato individualmente dalla Commissione, si presume che la condizione di un aumento netto del numero di lavoratori disabili, già ritenuta soddisfatta per le misure precedenti, continui ad essere soddisfatta anche ai fini del presente regolamento.
- (31) Per le misure di agevolazione fiscale, è opportuno prevedere condizioni specifiche in materia di effetto di incentivazione, tenuto conto che dette misure sono concesse secondo procedure diverse da quelle previste per le altre categorie di aiuti. Quanto agli sgravi da imposte ambientali conformi alle condizioni di cui alla direttiva 2003/96/CE del Consiglio, del 27 ottobre 2003, che ristruttura il quadro comunitario per la tassazione dei prodotti energetici e dell'elettricità⁽¹⁾ e contemplati dal presente regolamento, è opportuno ritenere che essi abbiano un effetto di incentivazione per il fatto che le aliquote ridotte contribuiscono almeno indirettamente ad innalzare il livello di tutela ambientale, dal momento che consentono di adottare o di continuare nel suo insieme il regime fiscale interessato, incentivando così le imprese soggette alle imposte ambientali a ridurre il livello di inquinamento.
- (32) Inoltre, data la difficoltà insita nel calcolare l'effetto di incentivazione di un aiuto ad hoc concesso a grandi imprese, è opportuno che tale forma di aiuto sia esclusa dal campo di applicazione del presente regolamento. La Commissione esaminerà l'esistenza di detto effetto di incentivazione nel contesto della notifica dell'aiuto in questione, sulla base dei criteri stabiliti nelle discipline, negli orientamenti o in altre disposizioni comunitarie vigenti in materia.
- (33) Per garantire la trasparenza e il controllo efficace, conformemente all'articolo 3 del regolamento (CE) n. 994/98, è opportuno prevedere un modulo tipo ad uso degli Stati membri per la trasmissione alla Commissione di informazioni sintetiche nei casi in cui, conformemente al presente regolamento, vengano concessi regimi di aiuti o aiuti ad hoc. Il modulo relativo alle informazioni sintetiche deve essere utilizzato per la pubblicazione della misura nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea* e su internet. Le informazioni sintetiche devono essere trasmesse alla Commissione in formato elettronico utilizzando l'applicazione informatica prevista a tale scopo. Lo Stato membro interessato dovrà pubblicare su internet il testo integrale della misura di aiuto in questione. Nel caso di misure di aiuto ad hoc, possono essere omesse le informazioni coperte dal segreto aziendale. Non potranno comunque ritenersi tali il nome del beneficiario e l'importo dell'aiuto. Gli Stati membri dovranno fare in modo che questi testi siano accessibili su internet fino a quando la misura di aiuto rimane in vigore. Ad eccezione degli aiuti sotto forma di misure fiscali, l'atto di concessione dell'aiuto deve riportare altresì un riferimento alle pertinenti disposizioni specifiche di cui al capo II del presente regolamento.
- (34) Per garantire la trasparenza e il controllo efficace, la Commissione deve fissare condizioni specifiche relative alla forma e al contenuto delle relazioni annuali che gli Stati membri sono tenuti a trasmetterle. È inoltre opportuno stabilire norme relative ai dati che gli Stati membri devono conservare per quanto riguarda i regimi di aiuti e gli aiuti individuali esentati a norma del presente regolamento, in conformità con le disposizioni di cui all'articolo 15 del regolamento (CE) n. 659/1999.

⁽¹⁾ GU L 283 del 31.10.2003, pag. 51. Direttiva modificata da ultimo dalla direttiva 2004/75/CE (GU L 157 del 30.4.2004, pag. 100).

- (35) È necessario definire ulteriori condizioni cui sono soggette le misure di aiuto esentate in virtù del presente regolamento. Ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, lettera a) e dell'articolo 87, paragrafo 3, lettera c) del trattato CE, per corrispondere all'interesse della Comunità, gli aiuti in questione devono essere proporzionati ai fallimenti o alle carenze del mercato a cui si deve porre rimedio. Per quanto riguarda gli aiuti agli investimenti, è pertanto opportuno restringere il campo di applicazione del presente regolamento agli aiuti connessi a determinati investimenti materiali e immateriali. Tenuto conto della sovraccapacità della Comunità e degli specifici problemi di distorsione della concorrenza nei settori del trasporto merci su strada e del trasporto aereo, è opportuno che i costi degli investimenti ammissibili per le imprese la cui principale attività economica riguarda tali settori dei trasporti non comprendano mezzi e attrezzature di trasporto. Ai fini degli aiuti per la tutela dell'ambiente, la definizione di attivi materiali è soggetta a disposizioni speciali.
- (36) In linea con i principi che disciplinano gli aiuti di cui all'articolo 87, paragrafo 1, del trattato, si deve ritenere che l'aiuto è concesso nel momento in cui al beneficiario è conferito, ai sensi dell'ordinamento giuridico nazionale applicabile, il diritto per legge di ricevere l'aiuto.
- (37) Per non favorire il fattore capitale di un investimento rispetto al fattore lavoro, è opportuno che il presente regolamento contempli la possibilità di misurare gli aiuti agli investimenti in favore delle PMI e gli aiuti regionali in base ai costi dell'investimento oppure ai costi relativi ai posti di lavoro creati direttamente dal progetto d'investimento.
- (38) I regimi di aiuti sotto forma di sgravi da imposte ambientali, gli aiuti a favore dei lavoratori svantaggiati, gli aiuti a finalità regionale agli investimenti, gli aiuti alle piccole imprese di nuova costituzione, gli aiuti a imprese di nuova costituzione a partecipazione femminile o gli aiuti concessi sotto forma di capitale di rischio ad un beneficiario a titolo individuale possono avere un impatto considerevole sulla concorrenza all'interno del mercato rilevante in quanto il beneficiario viene favorito rispetto ad altre imprese che non ne hanno fruito. Essendo concesso esclusivamente ad una sola impresa, l'aiuto ad hoc avrà verosimilmente un limitato effetto strutturale positivo sull'ambiente, sull'occupazione di lavoratori disabili e svantaggiati, sulla coesione regionale o sul fallimento del mercato relativo al capitale di rischio. È pertanto opportuno che i regimi di aiuti che riguardano le succitate categorie di aiuti siano esentati in forza del presente regolamento e che siano notificati alla Commissione gli aiuti ad hoc. Il presente regolamento dovrebbe tuttavia esentare gli aiuti regionali ad hoc ove essi siano utilizzati per integrare gli aiuti concessi nel quadro di un regime di aiuti agli investimenti a finalità regionale, con un limite massimo della componente ad hoc fissato al 50 % dell'aiuto totale da accordare all'investimento.
- (39) Le disposizioni del presente regolamento relative agli aiuti agli investimenti e all'occupazione a favore delle PMI non devono prevedere, come nel caso del regolamento (CE) n. 70/2001, la possibilità di aumentare le intensità massime di aiuto tramite maggiorazioni regionali. Tuttavia, è opportuno che le intensità massime di aiuto di cui alle norme in materia di aiuti regionali possano essere concesse anche alle PMI sotto forma di aiuti a finalità regionale agli investimenti, purché siano soddisfatte le condizioni relative alla concessione degli aiuti regionali e all'occupazione. Analogamente, le disposizioni relative agli aiuti agli investimenti per la tutela dell'ambiente non dovrebbero prevedere la possibilità di aumentare le intensità massime di aiuto tramite maggiorazioni regionali. Le intensità massime di aiuto indicate nella norma relativa gli aiuti a finalità regionale possono tuttavia essere applicate ai casi di progetti aventi un impatto positivo sull'ambiente, purché siano soddisfatte le condizioni relative alla concessione degli aiuti regionali agli investimenti.
- (40) Gli aiuti di Stato a finalità regionale, essendo volti a colmare le carenze delle regioni sfavorite, promuovono la coesione economica, sociale e territoriale degli Stati membri e della Comunità nel suo complesso. Gli aiuti di Stato a finalità regionale hanno come obiettivo lo sviluppo delle regioni più sfavorite, tramite incentivi agli investimenti e la creazione di posti di lavoro nel contesto dello sviluppo sostenibile. Essi promuovono la creazione di un nuovo stabilimento, l'ampliamento di stabilimenti esistenti, la diversificazione della produzione di uno stabilimento esistente in nuovi prodotti aggiuntivi o un cambiamento fondamentale del processo produttivo complessivo di uno stabilimento esistente.
- (41) Per evitare che i grandi progetti di investimento a finalità regionale siano artificiosamente suddivisi in sottoprogetti al fine di eludere le soglie di notifica di cui al presente regolamento, essi devono essere considerati alla stregua di singoli progetti di investimento se l'investimento è intrapreso dalla stessa impresa o dalle stesse imprese nell'arco di un periodo di tre anni e consiste di attivi fissi combinati in modo economicamente indivisibile. Per valutare se un investimento è economicamente indivisibile, gli Stati membri devono tenere conto dei nessi tecnici, funzionali e strategici e dell'immediata prossimità geografica. L'indivisibilità economica dovrebbe essere valutata prescindendo dalla proprietà. Ciò significa che, per stabilire se un grande progetto di investimento rappresenta un progetto unico, la valutazione sarà la stessa indipendentemente dal fatto che il progetto venga realizzato da un'impresa, da più imprese che si ripartiscono i costi dell'investimento o da più imprese che sostengono i costi di investimenti distinti nell'ambito del medesimo progetto di investimento (ad esempio nel caso di una joint venture).

- (42) A differenza degli aiuti a finalità regionale, che possono essere concessi esclusivamente nelle zone assistite, gli aiuti agli investimenti e all'occupazione in favore delle PMI possono essere accordati sia nelle zone assistite che in quelle non assistite. Gli Stati membri possono quindi concedere, nelle zone assistite, aiuti agli investimenti purché rispettino tutte le condizioni relative agli aiuti regionali agli investimenti e all'occupazione o tutte le condizioni relative agli aiuti agli investimenti e all'occupazione in favore delle PMI.
- (43) Nelle regioni assistite si osserva che lo sviluppo economico è ostacolato da livelli relativamente bassi di attività imprenditoriale e, in particolare, dal fatto che il numero delle imprese di nuova costituzione è addirittura inferiore alla media. Risulta pertanto necessario che il presente regolamento introduca una categoria di aiuto, che può essere concesso in aggiunta agli aiuti a finalità regionale agli investimenti, per fornire incentivi a sostegno della nuova costituzione di imprese e della prima fase di sviluppo delle piccole imprese nelle aree assistite. Onde garantire che siano mirati in maniera efficace, risulta che gli aiuti di questo tipo dovrebbero essere modulati in base alle difficoltà incontrate da ciascuna categoria di regione. Inoltre, per evitare l'inaccettabile rischio di distorsioni della concorrenza, compreso il rischio di spiazzamento delle imprese esistenti, essi dovrebbero essere strettamente destinati alle piccole imprese, avere ammontare limitato e decrescente. La concessione di aiuti destinati esclusivamente alle piccole imprese di nuova costituzione o alle imprese di nuova costituzione a partecipazione femminile può avere effetti incentivanti perversi per le piccole imprese esistenti, spingendole a chiudere e riaprire l'attività per ricevere gli aiuti inclusi in questa categoria. Gli Stati membri dovrebbero essere consapevoli di questo rischio e dovrebbero elaborare i regimi di aiuti in modo da evitare questo problema, ad esempio prevedendo limiti per le domande presentate dai proprietari di imprese recentemente chiuse.
- (44) Lo sviluppo economico comunitario può essere ostacolato da livelli bassi di attività imprenditoriale in alcune fasce della popolazione confrontate a particolari svantaggi, quali la difficoltà di accesso al finanziamento. Avendo esaminato, per una varietà di categorie di persone, il possibile fallimento del mercato in tal senso, la Commissione è attualmente nella posizione di concludere che, per quanto riguarda la creazione di nuove imprese, i tassi risultano inferiori alla media in particolare per le donne rispetto agli uomini, come provato, tra gli altri, dai dati statistici di Eurostat. È pertanto necessario includere nel presente regolamento una categoria di aiuti volti ad incentivare la costituzione di imprese a partecipazione femminile al fine di superare gli specifici fallimenti del mercato cui si confrontano le donne, in particolare per quanto riguarda l'accesso al finanziamento. Le donne si confrontano inoltre a particolari difficoltà connesse agli oneri assistenziali per i familiari. I suddetti aiuti dovrebbero permettere di raggiungere un'uguaglianza uomo-donna reale più che formale riducendo di fatto le disparità esistenti in campo imprenditoriale, conformemente ai requisiti posti dalla giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee. Allo scadere del presente regolamento, la Commissione dovrà vagliare se l'ambito di questa esenzione e le categorie di beneficiari interessate rimangono giustificati.
- (45) Lo sviluppo sostenibile costituisce uno dei principali pilastri della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione, assieme alla competitività e alla sicurezza dell'approvvigionamento energetico. Lo sviluppo sostenibile si basa, tra l'altro, su un livello elevato di tutela e di miglioramento della qualità dell'ambiente. La promozione della sostenibilità ambientale e la lotta contro i cambiamenti climatici aumentano inoltre la sicurezza dell'approvvigionamento energetico e garantiscono la competitività delle economie europee e la disponibilità di energie economicamente accettabili. La tutela dell'ambiente deve spesso affrontare fallimenti del mercato che prendono la forma di esternalità negative. In normali condizioni di mercato, le imprese possono non avere necessariamente un incentivo a ridurre l'inquinamento, giacché tale riduzione potrebbe aumentare i costi. Se le imprese non sono obbligate a internalizzare i costi dell'inquinamento, questi si ripercuotono sulla collettività. L'internalizzazione dei costi ambientali può essere realizzata adottando normative o istituendo imposte ambientali. L'assenza di armonizzazione completa delle norme ambientali a livello comunitario crea condizioni di concorrenza ineguali. Inoltre, si può raggiungere un livello ancora più elevato di tutela dell'ambiente adottando iniziative volte al superamento delle norme comunitarie obbligatorie, che possono danneggiare la posizione concorrenziale delle imprese interessate.
- (46) Considerata la sufficiente esperienza acquisita nell'applicazione della disciplina comunitaria degli aiuti di Stato per la tutela ambientale, è opportuno che siano esenti dall'obbligo di notifica gli aiuti agli investimenti che consentono alle imprese di andare oltre le norme comunitarie per la tutela ambientale o di migliorare il livello di tutela ambientale in mancanza di norme comunitarie, gli aiuti per l'acquisto di mezzi di trasporto intesi al superamento delle norme comunitarie o all'innalzamento del livello di tutela ambientale in assenza di norme comunitarie, gli aiuti alle PMI per l'adeguamento a norme comunitarie non ancora in vigore, gli aiuti ambientali agli investimenti in misure di risparmio energetico, gli aiuti ambientali agli investimenti nella cogenerazione ad alto rendimento, gli aiuti ambientali agli investimenti per promuovere l'impiego di fonti energetiche rinnovabili, compresi gli aiuti agli investimenti connessi ai biocarburanti sostenibili, gli aiuti agli studi in materia ambientale e alcuni aiuti sotto forma di sgravi da imposte ambientali.

- (47) Gli aiuti concessi sotto forma di sgravi fiscali a favore della tutela ambientale contemplati dal presente regolamento dovrebbero essere limitati ad un periodo di 10 anni, conformemente alla disciplina comunitaria degli aiuti di Stato per la tutela ambientale. Allo scadere di tale periodo, è opportuno che gli Stati membri rivalutino l'adeguatezza degli sgravi fiscali in questione. Questo non osta a che gli Stati membri riadottino le misure in questione o misure simili a norma del presente regolamento, dopo aver proceduto alla nuova valutazione.
- (48) È essenziale, per determinare la compatibilità degli aiuti con l'articolo 87, paragrafo 3, del trattato, calcolare correttamente gli investimenti o i costi di produzione aggiuntivi necessari alla tutela ambientale. Come sottolineato nella disciplina comunitaria degli aiuti di Stato per la tutela ambientale, i costi ammissibili devono essere limitati ai sovraccosti d'investimento necessari a raggiungere un livello di tutela ambientale superiore.
- (49) Considerate le difficoltà che potrebbero insorgere, soprattutto rispetto alla deduzione dei benefici derivanti dall'investimento aggiuntivo, è opportuno prevedere una metodologia semplificata di calcolo dei sovraccosti d'investimento. Occorre pertanto che, ai fini dell'applicazione del presente regolamento, tali costi siano calcolati senza tenere conto di vantaggi operativi, risparmi sui costi o produzioni accessorie aggiuntive e senza tenere conto dei costi operativi generati nel periodo dell'investimento. Le intensità massime di aiuto previste dal presente regolamento per le diverse categorie di aiuti agli investimenti ambientali interessati sono state pertanto ridotte sistematicamente rispetto alle intensità massime di aiuto previste dalla disciplina comunitaria degli aiuti di Stato per la tutela ambientale.
- (50) Per quanto attiene agli aiuti ambientali agli investimenti in misure di risparmio energetico, è opportuno lasciare agli Stati membri la scelta tra il metodo di calcolo semplificato e il calcolo del costo integrale, come previsto dalla disciplina comunitaria degli aiuti di Stato per la tutela ambientale. Tenuto conto delle specifiche difficoltà di ordine pratico che possono sorgere nell'applicare il metodo di calcolo del costo integrale, è opportuno che i calcoli in questione siano certificati da un revisore esterno.
- (51) Per quanto riguarda gli aiuti ambientali agli investimenti nella cogenerazione e gli aiuti ambientali agli investimenti volti a promuovere le fonti di energia rinnovabili, occorre che, ai fini dell'applicazione del regolamento, i costi aggiuntivi siano calcolati senza tenere conto di altre misure di aiuto concesse per gli stessi costi ammissibili, ad eccezione di altri aiuti agli investimenti per la tutela dell'ambiente.
- (52) Riguardo agli investimenti connessi alle centrali idroelettriche, va notato che esse presentano un duplice impatto ambientale. Producendo emissioni ridotte di gas a effetto serra, le centrali idroelettriche presentano senz'altro un potenziale. Si tratta tuttavia di impianti con possibili impatti negativi, ad esempio sui sistemi idrici e sulla biodiversità.
- (53) Per evitare difformità che potrebbero causare distorsioni della concorrenza e per facilitare il coordinamento tra differenti iniziative comunitarie e nazionali relative alle PMI, nonché per motivi di trasparenza amministrativa e di certezza del diritto, è necessario che la definizione di PMI utilizzata ai fini del regolamento si basi sulla definizione di cui alla raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese ⁽¹⁾.
- (54) Le PMI svolgono un ruolo determinante nella creazione di posti di lavoro e, più in generale, quale fattore di stabilità sociale e di dinamismo economico. Tuttavia, il loro sviluppo può essere ostacolato da fallimenti del mercato che portano le PMI a soffrire di difficoltà tipiche. Infatti, esse hanno spesso difficoltà di accesso al capitale, al capitale di rischio e ai prestiti, a causa della riluttanza di taluni mercati finanziari ad assumere rischi e delle garanzie limitate che esse possono offrire. La limitatezza delle loro risorse può anche ridurre la possibilità di accesso all'informazione, in particolare per quanto riguarda le nuove tecnologie e i mercati potenziali. Per favorire lo sviluppo delle attività economiche delle PMI, è pertanto necessario che il presente regolamento esenti alcune categorie di aiuti, quando concessi a favore delle PMI. Risulta quindi giustificato esentare tali aiuti dalla notifica preventiva e ritenere che, ai fini dell'applicazione di questo regolamento soltanto, se un beneficiario soddisfa le condizioni previste dalla definizione di PMI di cui al presente regolamento e se l'importo dell'aiuto non supera la soglia di notifica applicabile, tale PMI può presumibilmente essere ritenuta ostacolata nel suo sviluppo dagli svantaggi tipici causati alle PMI dai fallimenti del mercato.
- (55) Alla luce delle differenze esistenti tra le piccole imprese e le medie imprese, è opportuno fissare differenti intensità di base e diverse maggiorazioni per ciascuna delle due categorie di imprese. I fallimenti del mercato che hanno ripercussioni sulle PMI in generale, tra cui la difficoltà di accedere ai finanziamenti, diventano ostacoli ancora più grandi allo sviluppo nel caso delle piccole imprese, rispetto alle imprese di medie dimensioni.

⁽¹⁾ GU L 124 del 20.5.2003, pag. 36.

- (56) L'esperienza maturata nell'applicazione degli orientamenti comunitari sugli aiuti di Stato destinati a promuovere gli investimenti in capitale di rischio nelle piccole e medie imprese sembra indicare che esistono, nella Comunità, alcuni fallimenti specifici del mercato del capitale di rischio che riguardano alcuni tipi di investimenti in determinate fasi dello sviluppo aziendale. Tali fallimenti del mercato derivano da una corrispondenza imperfetta tra la domanda e l'offerta di capitale di rischio. Di conseguenza, il livello di capitale di rischio fornito sul mercato può rivelarsi troppo esiguo e le imprese non ottengono i finanziamenti, benché dotate di un modello aziendale valido e di prospettive di crescita. La principale ragione del fallimento del mercato relativamente ai mercati del capitale di rischio, che incide in particolare sull'accesso delle PMI al capitale e che può giustificare l'intervento pubblico, riguarda l'imperfezione e l'asimmetria dell'informazione. Pertanto, è opportuno che siano esentati, a determinate condizioni, dall'obbligo di notifica i regimi di aiuti al capitale di rischio sotto forma di fondi di investimento gestiti secondo una logica commerciale in cui una parte sufficiente dei fondi è fornita da investitori privati sotto forma di private equity e che promuovono provvedimenti in favore del capitale di rischio secondo una logica di profitto a favore di imprese mirate. Le condizioni secondo cui i fondi di investimento devono essere gestiti secondo una logica commerciale e che i provvedimenti in favore del capitale di rischio devono conseguire profitti non impediscono ai fondi d'investimento di mirare le proprie attività e specifici segmenti di mercato, come, ad esempio, le imprese a partecipazione femminile. Il presente regolamento non deve incidere sulla qualifica del Fondo europeo per gli investimenti o della Banca europea per gli investimenti, come definiti negli orientamenti sul capitale di rischio.
- (57) Gli aiuti alla ricerca, sviluppo e innovazione possono contribuire alla crescita economica, rafforzando la competitività e aumentando l'occupazione. Sulla base dell'esperienza maturata applicando il regolamento (CE) n. 364/2004, la disciplina comunitaria per gli aiuti di Stato alla ricerca e sviluppo e la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione, risulta che, considerate le capacità di ricerca e sviluppo di cui dispongono sia le PMI che le grandi imprese, i fallimenti del mercato possono impedire che il mercato raggiunga il volume di produzione ottimale e possono tradursi in un funzionamento inefficiente, che riguarda tipicamente i seguenti aspetti: esternalità positive/ricadute di conoscenza, beni pubblici/ricadute di conoscenza, informazione imperfetta e asimmetrica e problemi di coordinamento e di messa in rete.
- (58) Gli aiuti alla ricerca, sviluppo e innovazione rivestono un'importanza particolare, specie per le PMI, poiché uno dei loro svantaggi strutturali consiste nelle difficoltà che queste possono incontrare ad accedere a nuovi sviluppi tecnologici, al trasferimento di tecnologia o a personale altamente qualificato. È pertanto opportuno che, a determinate condizioni, siano esentati dall'obbligo di notifica preventiva gli aiuti a progetti di ricerca e sviluppo, gli aiuti per gli studi di fattibilità tecnica e gli aiuti alle PMI per le spese connesse ai diritti di proprietà industriale, nonché gli aiuti alle nuove piccole imprese innovative, gli aiuti per servizi di consulenza in materia di innovazione e per servizi di supporto all'innovazione e gli aiuti per la messa a disposizione di personale altamente qualificato.
- (59) Per quanto riguarda gli aiuti a progetti di ricerca e sviluppo, la parte sovvenzionata del progetto di ricerca deve rientrare pienamente nelle categorie della ricerca fondamentale, della ricerca industriale e dello sviluppo sperimentale. Se un progetto prevede attività diverse, occorrerà precisare per ciascuna di esse se rientra nella categoria della ricerca fondamentale, della ricerca industriale o dello sviluppo sperimentale oppure se non rientra in nessuna di queste categorie. La classificazione non deve necessariamente seguire un ordine cronologico, con uno spostamento sequenziale nel tempo dalla ricerca fondamentale ad attività più prossime al mercato. Pertanto, un'attività realizzata in una fase inoltrata del progetto può essere classificata come ricerca industriale. Analogamente, non è escluso che un'attività realizzata in una fase iniziale del progetto possa rientrare nella categoria dello sviluppo sperimentale.
- (60) Nel settore agricolo, è opportuno che siano esentati alcuni aiuti in favore della ricerca e sviluppo, se risultano soddisfatte condizioni analoghe a quelle previste dalle specifiche disposizioni relative al settore agricolo contenute nella disciplina comunitaria per gli aiuti di Stato a favore di ricerca, sviluppo e innovazione. Se dette condizioni specifiche non risultano soddisfatte, è opportuno prevedere che gli aiuti possano essere esentati qualora soddisfino le condizioni di cui alle disposizioni generali in materia di ricerca e sviluppo contenute nel presente regolamento.
- (61) La promozione della formazione e dell'assunzione di lavoratori svantaggiati e disabili e la compensazione dei sovraccosti per l'occupazione di lavoratori disabili rappresentano un obiettivo fondamentale delle politiche socio-economiche della Comunità e degli Stati membri.

- (62) La formazione induce solitamente esternalità positive per la società nel suo complesso, in quanto aumenta la riserva di lavoratori qualificati alla quale altre imprese possono attingere, migliora la competitività dell'industria comunitaria e svolge un ruolo importante nella strategia comunitaria a favore dell'occupazione. La formazione, compreso l'e-learning, è inoltre essenziale per la costituzione, l'acquisizione e la diffusione delle conoscenze, che rappresentano un bene pubblico di primaria importanza. Tenuto conto che, in generale, le imprese comunitarie non investono a sufficienza nella formazione del personale, soprattutto se la formazione è di natura generale e non produce un beneficio immediato e concreto per l'impresa, gli aiuti di Stato possono contribuire a correggere tale fallimento del mercato. Aiuti di questo tipo potrebbero quindi, a determinate condizioni, essere esentati dall'obbligo di notifica preventiva. Tenuto conto delle difficoltà caratteristiche che si trovano ad affrontare le PMI e dei costi relativi più elevati che devono sostenere per investire nella formazione, è opportuno che, nel caso delle PMI, le intensità di aiuto esentate in virtù del presente regolamento siano maggiorate. Le caratteristiche della formazione nel settore dei trasporti marittimi giustificano un'impostazione specifica per tale settore.
- (63) Si può operare una distinzione tra formazione generale e formazione specifica. Le intensità di aiuto ammissibili dovrebbero essere differenti in funzione del tipo di formazione impartita e delle dimensioni dell'impresa. La formazione generale fornisce qualifiche trasferibili e migliora sostanzialmente il collocamento dei lavoratori che ne hanno beneficiato. Gli aiuti che perseguono tale obiettivo producono minori distorsioni della concorrenza e si potrebbero quindi esentare dalla notifica preventiva intensità di aiuto più elevate. La formazione specifica, che va principalmente a beneficio dell'impresa, comporta un maggiore rischio di distorsione della concorrenza e di conseguenza l'intensità di aiuto esentabile dalla notifica preventiva dovrebbe essere molto inferiore. È opportuno ritenere generale anche la formazione in materia di gestione dell'ambiente, innovazione in campo ambientale e responsabilità sociale delle imprese, potenziando così la capacità del beneficiario di contribuire agli obiettivi generali di tutela ambientale.
- (64) Alcune categorie di lavoratori disabili o svantaggiati incontrano ancora notevoli difficoltà di accesso al mercato del lavoro. Per questo motivo, appare giustificata l'adozione, da parte delle autorità pubbliche, di misure volte ad incentivare le imprese ad aumentare il livello occupazionale, in particolare a beneficio dei lavoratori appartenenti alle categorie svantaggiate. Il costo del lavoro rientra nei normali costi operativi di ogni impresa. Risulta pertanto particolarmente importante che gli aiuti all'occupazione in favore dei lavoratori svantaggiati e disabili abbiano un effetto positivo sui livelli di occupazione di tali categorie di lavoratori e non si limitino a permettere alle imprese di ridurre costi che dovrebbero altrimenti sostenere integralmente. È pertanto opportuno che tali aiuti siano esentati dalla notifica preventiva, se verosimilmente aiutano le suddette categorie a riaccedere al mercato del lavoro o, per quanto riguarda i lavoratori disabili, a riaccedere al mercato del lavoro e a rimanervi.
- (65) Gli aiuti all'occupazione di lavoratori disabili sotto forma di integrazioni salariali possono essere calcolati in base al grado specifico di disabilità del lavoratore interessato oppure concessi come somma forfettaria, a condizione che entrambi i metodi non portino ad aiuti superiori all'intensità massima di aiuto per ciascun lavoratore singolo interessato.
- (66) È opportuno definire disposizioni transitorie per quanto riguarda gli aiuti individuali concessi prima dell'entrata in vigore del presente regolamento e non notificati in violazione dell'obbligo di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato. Con l'abrogazione del regolamento (CE) n. 1628/2006, i regimi esistenti di aiuti a finalità regionale agli investimenti, che beneficiano di esenzione, potranno continuare ad essere attuati conformemente alle condizioni ivi previste, ai sensi dell'articolo 9, paragrafo 2, secondo comma, del suddetto regolamento.
- (67) Alla luce dell'esperienza che la Commissione ha acquisito in materia e, in particolare, della frequenza con la quale in genere è necessario riesaminare le politiche in materia di aiuti di Stato, è opportuno limitare il periodo di applicazione del presente regolamento. Nel caso in cui il presente regolamento giunga a scadenza senza essere stato prorogato, è opportuno che i regimi di aiuti già esentati in virtù dello stesso continuino ad essere esentati per un ulteriore periodo di sei mesi, al fine di consentire agli Stati membri di adeguarsi.
- (68) Il regolamento (CE) n. 68/2001, il regolamento (CE) n. 70/2001 e il regolamento (CE) n. 2204/2002 hanno cessato di essere in vigore il 30 giugno 2008. Occorre abrogare il regolamento (CE) n. 1628/2006,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

INDICE

Capo I	DISPOSIZIONI COMUNI	14
Articolo 1	Campo di applicazione	14
Articolo 2	Definizioni	16
Articolo 3	Condizioni per l'esenzione	18
Articolo 4	Intensità di aiuto e costi ammissibili	18
Articolo 5	Trasparenza degli aiuti	19
Articolo 6	Soglie di notifica individuali	19
Articolo 7	Cumulo	20
Articolo 8	Effetto di incentivazione	20
Articolo 9	Trasparenza	21
Articolo 10	Controllo	21
Articolo 11	Relazioni annuali	22
Articolo 12	Condizioni specifiche applicabili agli aiuti agli investimenti	22
Capo II	DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER LE DIVERSE CATEGORIE DI AIUTI	23
Sezione 1	Aiuti a finalità regionale	23
Articolo 13	Aiuti regionali agli investimenti e all'occupazione	23
Articolo 14	Aiuti alle piccole imprese di nuova costituzione	24
Sezione 2	Aiuti agli investimenti e all'occupazione in favore delle PMI	25
Articolo 15	Aiuti agli investimenti e all'occupazione in favore delle PMI	25
Sezione 3	Aiuti all'imprenditoria femminile	25
Articolo 16	Aiuti a piccole imprese di recente costituzione a partecipazione femminile	25
Sezione 4	Aiuti per la tutela ambientale	26
Articolo 17	Definizioni	26
Articolo 18	Aiuti agli investimenti che consentono alle imprese di andare oltre le norme comunitarie in materia di tutela ambientale o di innalzare il livello di tutela ambientale in assenza di norme comunitarie	26
Articolo 19	Aiuti per l'acquisto di mezzi di trasporto nuovi intesi al superamento delle norme comunitarie o all'innalzamento del livello di tutela ambientale in assenza di norme comunitarie	27
Articolo 20	Aiuti alle PMI per l'adeguamento a norme comunitarie non ancora in vigore	28
Articolo 21	Aiuti agli investimenti per la tutela dell'ambiente in misure di risparmio energetico	28
Articolo 22	Aiuti agli investimenti per la tutela dell'ambiente nella cogenerazione ad alto rendimento	29
Articolo 23	Aiuti agli investimenti per la tutela dell'ambiente per promuovere la produzione di energia da fonti rinnovabili	29
Articolo 24	Aiuti per la realizzazione di studi in materia ambientale	29
Articolo 25	Aiuti sotto forma di sgravi da imposte ambientali	29
Sezione 5	Aiuti alle PMI per servizi di consulenza e per la partecipazione di PMI a fiere	30
Articolo 26	Aiuti alle PMI per servizi di consulenza	30
Articolo 27	Aiuti per la partecipazione di PMI a fiere	30

Sezione 6	Aiuti sotto forma di capitale di rischio	30
Articolo 28	Definizioni	30
Articolo 29	Aiuti sotto forma di capitale di rischio	30
Sezione 7	Aiuti a favore di ricerca, sviluppo e innovazione	31
Articolo 30	Definizioni	31
Articolo 31	Aiuti a progetti di ricerca e sviluppo	32
Articolo 32	Aiuti per gli studi di fattibilità tecnica	33
Articolo 33	Aiuti alle PMI per le spese connesse ai diritti di proprietà industriale	33
Articolo 34	Aiuti alla ricerca e sviluppo nei settori dell'agricoltura e della pesca	33
Articolo 35	Aiuti a nuove imprese innovative	34
Articolo 36	Aiuti per servizi di consulenza in materia di innovazione e per servizi di supporto all'innovazione	34
Articolo 37	Aiuti per la messa a disposizione di personale altamente qualificato	34
Sezione 8	Aiuti alla formazione	35
Articolo 38	Definizioni	35
Articolo 39	Aiuti alla formazione	35
Sezione 9	Aiuti in favore dei lavoratori svantaggiati e disabili	36
Articolo 40	Aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali	36
Articolo 41	Aiuti all'occupazione di lavoratori disabili sotto forma di integrazioni salariali	36
Articolo 42	Aiuti intesi a compensare i sovraccosti connessi all'occupazione di lavoratori disabili	36
Capo III	DISPOSIZIONI FINALI	37
Articolo 43	Abrogazione	37
Articolo 44	Disposizioni transitorie	37
Articolo 45	Entrata in vigore e applicabilità	37
Allegato I	Definizione di PMI	38
Allegato II	Modulo per la comunicazione di informazioni sintetiche sugli aiuti alla ricerca e sviluppo conformemente all'obbligo di fornire informazioni supplementari di cui all'articolo 9, paragrafo 4 Modulo per la comunicazione di informazioni sintetiche sugli aiuti a grandi progetti d'investimento conformemente all'obbligo di fornire informazioni supplementari di cui all'articolo 9, paragrafo 4	41
Allegato III	Modulo per la comunicazione delle informazioni sintetiche relative ai regimi di aiuto o agli aiuti ad hoc in virtù dell'articolo 9, paragrafo 1	43

CAPO I

DISPOSIZIONI COMUNI

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente regolamento si applica alle seguenti categorie di aiuti:

a) aiuti a finalità regionale;

b) aiuti agli investimenti e all'occupazione a favore delle PMI;

c) aiuti alla costituzione di imprese a partecipazione femminile;

d) aiuti per la tutela dell'ambiente;

e) aiuti alle PMI per servizi di consulenza e partecipazione a fiere commerciali;

f) aiuti sotto forma di capitale di rischio;

g) aiuti alla ricerca, sviluppo e innovazione;

h) aiuti alla formazione;

i) aiuti a favore di lavoratori svantaggiati e disabili.

2. Il presente regolamento non si applica agli:
- a) aiuti ad attività connesse all'esportazione, vale a dire gli aiuti direttamente connessi ai quantitativi esportati, alla costituzione e alla gestione di una rete di distribuzione o ad altre spese correnti connesse all'attività d'esportazione;
 - b) aiuti condizionati all'impiego di prodotti interni rispetto ai prodotti d'importazione.
3. Il presente regolamento si applica agli aiuti a tutti i settori economici ad eccezione dei seguenti:
- a) aiuti a favore di attività nei settori della pesca e dell'acquacoltura, di cui al regolamento (CE) n. 104/2000 del Consiglio ⁽¹⁾, fatta eccezione per gli aiuti alla formazione, gli aiuti sotto forma di capitale di rischio, gli aiuti alla ricerca, sviluppo e innovazione e gli aiuti a favore di lavoratori svantaggiati e disabili;
 - b) aiuti a favore di attività connesse alla produzione primaria di prodotti agricoli, ad eccezione degli aiuti alla formazione, degli aiuti sotto forma di capitale di rischio, degli aiuti alla ricerca e allo sviluppo, degli aiuti per la tutela dell'ambiente e degli aiuti in favore dei lavoratori svantaggiati e disabili, purché queste categorie di aiuti non rientrino nel campo di applicazione del regolamento (CE) n. 1857/2006 della Commissione;
 - c) gli aiuti a favore di attività di trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, nei casi seguenti:
 - i) se l'importo dell'aiuto è fissato sulla base del prezzo o della quantità di tali prodotti acquistati da produttori primari o immessi sul mercato dalle imprese in questione o
 - ii) se l'aiuto è subordinato al fatto di venire parzialmente o interamente trasferito a produttori primari;
 - d) gli aiuti a favore di attività del settore dell'industria carboniera, fatta eccezione per gli aiuti alla formazione, gli aiuti alla ricerca, sviluppo e innovazione e gli aiuti per la tutela dell'ambiente;
 - e) gli aiuti regionali a favore di attività del settore dell'industria siderurgica;
 - f) gli aiuti regionali a favore di attività del settore della costruzione navale;
- g) gli aiuti regionali a favore di attività del settore delle fibre sintetiche.
4. Il presente regolamento non si applica ai regimi di aiuti regionali relativi a settori specifici di attività economiche nell'ambito manifatturiero o dei servizi. I regimi di aiuti destinati ad attività turistiche non sono considerati destinati a settori specifici.
5. Il presente regolamento non si applica agli aiuti ad hoc concessi a grandi imprese, fatta eccezione per quanto disposto dall'articolo 13, paragrafo 1.
6. Il presente regolamento non si applica ai seguenti aiuti:
- a) i regimi di aiuti che non escludono esplicitamente il pagamento di aiuti individuali a favore di un'impresa destinataria di un ordine di recupero pendente a seguito di una precedente decisione della Commissione che dichiara un aiuto illegale e incompatibile con il mercato comune;
 - b) aiuti ad hoc a favore di un'impresa destinataria di un ordine di recupero pendente a seguito di una precedente decisione della Commissione che dichiara un aiuto illegale e incompatibile con il mercato comune;
 - c) aiuti alle imprese in difficoltà.
7. Ai fini del paragrafo 6, lettera c), per impresa in difficoltà si intende una PMI che soddisfa le seguenti condizioni:
- a) qualora, se si tratta di una società a responsabilità illimitata, abbia perduto più della metà del capitale sottoscritto e la perdita di più di un quarto di detto capitale sia intervenuta nel corso degli ultimi dodici mesi, oppure
 - b) qualora, se si tratta di una società in cui almeno alcuni soci abbiano la responsabilità illimitata per i debiti della società, abbia perduto più della metà del capitale, come indicato nei conti della società, e la perdita di più di un quarto di detto capitale sia intervenuta nel corso degli ultimi dodici mesi, oppure
 - c) indipendentemente dal tipo di società, qualora ricorrano le condizioni previste dal diritto nazionale per l'apertura nei loro confronti di una procedura concorsuale per insolvenza.

Una PMI costituitasi da meno di tre anni non è considerata un'impresa in difficoltà per il periodo interessato, a meno che essa non soddisfi le condizioni previste alla lettera c) del primo comma.

⁽¹⁾ GU L 17 del 21.1.2000, pag. 22.

Articolo 2

Definizioni

Ai fini del presente regolamento si intende per:

- 1) «aiuti»: qualsiasi misura che risponda a tutti i criteri stabiliti all'articolo 87, paragrafo 1, del trattato;
- 2) «regime di aiuti»: atto in base al quale, senza che siano necessarie ulteriori misure di attuazione, possono essere adottate singole misure di aiuto a favore di imprese definite nell'atto in linea generale e astratta e qualsiasi atto in base al quale l'aiuto, che non è legato a uno specifico progetto, può essere concesso a una o più imprese per un periodo di tempo indefinito e/o per un ammontare indefinito;
- 3) «aiuti individuali»:
 - a) aiuti ad hoc e
 - b) aiuti soggetti a notifica concessi nel quadro di un regime di aiuti;
- 4) «aiuti ad hoc»: aiuti individuali non concessi nel quadro di un regime di aiuti;
- 5) «intensità di aiuto»: l'importo dell'aiuto espresso in percentuale rispetto ai costi ammissibili;
- 6) «aiuti trasparenti»: aiuti rispetto ai quali è possibile calcolare con precisione l'equivalente sovvenzione lordo preliminarmente, senza procedere ad una valutazione dei rischi;
- 7) «piccole e medie imprese» o «PMI»: imprese che soddisfano i criteri di cui all'allegato I;
- 8) «grandi imprese»: imprese che non soddisfano i criteri di cui all'allegato I;
- 9) «zone assistite»: regioni ammissibili agli aiuti a finalità regionale, come stabilito nella carta degli aiuti a finalità regionale approvata per lo Stato membro in questione per il periodo 2007-2013;
- 10) «attivi materiali»: fatto salvo l'articolo 17, punto 12), gli attivi relativi a terreni, fabbricati, impianti/macchinari e attrezzature. Nel settore dei trasporti, i mezzi e le attrezzature di trasporto sono considerati attivi ammissibili, tranne per quanto riguarda gli aiuti regionali e ad eccezione del trasporto merci su strada e del trasporto aereo;
- 11) «attivi immateriali»: gli attivi derivanti da trasferimenti di tecnologia mediante l'acquisto di diritti di brevetto, licenze, know-how o conoscenze tecniche non brevettate;
- 12) «grande progetto di investimenti»: l'investimento in attivi con una spesa ammissibile superiore a 50 milioni di euro, calcolati ai prezzi e ai tassi di cambio correnti alla data in cui l'aiuto è concesso;
- 13) «numero di dipendenti»: il numero di unità di lavoro-anno (ULA), vale a dire il numero di lavoratori occupati a tempo pieno durante un anno, conteggiando il lavoro a tempo parziale e il lavoro stagionale come frazioni di ULA;
- 14) «posti di lavoro creati direttamente dal progetto d'investimento»: posti di lavoro relativi all'attività oggetto dell'investimento, compresi i posti di lavoro creati in seguito all'aumento del tasso di utilizzo delle capacità, imputabili all'investimento;
- 15) «costi salariali»: l'importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario degli aiuti in relazione ai posti di lavoro considerati, che comprende:
 - a) la retribuzione lorda, prima delle imposte;
 - b) i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e
 - c) i contributi assistenziali per figli e familiari;
- 16) «aiuti agli investimenti e all'occupazione in favore delle PMI»: aiuti che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 15;
- 17) «aiuti agli investimenti»: gli aiuti regionali agli investimenti e all'occupazione ai sensi dell'articolo 13, gli aiuti agli investimenti e all'occupazione a favore delle PMI ai sensi dell'articolo 15 e gli aiuti agli investimenti a favore della tutela dell'ambiente ai sensi degli articoli da 18 a 23;
- 18) «lavoratore svantaggiato»: chiunque rientri in una delle seguenti categorie:
 - a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
 - b) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (ISCED 3);
 - c) lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;
 - d) adulti che vivono soli con una o più persone a carico;

- e) lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- f) membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;
- 19) «lavoratore molto svantaggiato»: lavoratore senza lavoro da almeno 24 mesi;
- 20) «lavoratore disabile»: chiunque sia:
- a) riconosciuto disabile ai sensi dell'ordinamento nazionale o
- b) caratterizzato da impedimenti accertati che dipendono da un handicap fisico, mentale o psichico;
- 21) «posto di lavoro protetto»: posto di lavoro in un'impresa nella quale almeno il 50 % dei lavoratori è costituito da lavoratori disabili;
- 22) «prodotti agricoli»:
- a) i prodotti elencati nell'allegato I del trattato, con l'eccezione dei prodotti della pesca e dell'acquacoltura, che rientrano nel campo di applicazione del regolamento (CE) n. 104/2000;
- b) i prodotti di cui ai codici NC 4502, 4503 e 4504 (sugheri);
- c) prodotti di imitazione o di sostituzione del latte o dei prodotti lattiero-caseari, come previsti dal regolamento (CE) n. 1234/2007 del Consiglio ⁽¹⁾;
- 23) «trasformazione di prodotti agricoli», qualsiasi trattamento di un prodotto agricolo dove il prodotto ottenuto rimane comunque un prodotto agricolo, con l'eccezione delle attività agricole necessarie per la preparazione di un prodotto animale o vegetale per la prima vendita;
- 24) «commercializzazione di prodotti agricoli»: la detenzione o l'esposizione di un prodotto agricolo allo scopo di vendere, mettere in vendita, consegnare o immettere sul mercato in qualsiasi altro modo detto prodotto, esclusa la prima vendita da parte di un produttore primario a rivenditori o trasformatori e ogni attività volta a preparare un prodotto per tale prima vendita; la vendita da parte di un produttore primario ai consumatori finali è considerata una commercializzazione se avviene in locali separati a tal fine destinati;
- 25) «attività turistiche»: le seguenti attività ai sensi della NACE revisione 2:
- a) NACE 55: servizi di alloggio;
- b) NACE 56: attività di servizi di ristorazione;
- c) NACE 79: attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività correlate;
- d) NACE 90: attività creative, artistiche e d'intrattenimento;
- e) NACE 91: attività di biblioteche, archivi, musei e altre attività culturali;
- f) NACE 93: attività sportive, di intrattenimento e di divertimento;
- 26) «anticipo rimborsabile»: un prestito a favore di un progetto versato in una o più rate e le cui condizioni di rimborso dipendono dall'esito del progetto di ricerca, sviluppo e innovazione;
- 27) «capitale di rischio»: finanziamento equity e quasi-equity ad imprese nelle fasi iniziali della loro crescita (fasi seed, start-up e di espansione);
- 28) «impresa di nuova costituzione a partecipazione femminile»: piccola impresa che soddisfa le seguenti condizioni:
- a) una o più donne sono proprietarie di almeno il 51 % del capitale della piccola impresa interessata o proprietarie ufficiali dell'impresa interessata e
- b) la direzione della piccola impresa è affidata ad una donna;
- 29) «settore siderurgico»: tutte le attività connesse alla produzione di almeno uno dei seguenti prodotti:
- a) ghisa grezza e ferro-leghe:
- ghisa per la produzione dell'acciaio, ghisa per fonderia e altre ghise grezze, ghisa manganesifera e ferro-manganeso carburato, escluse altre ferro-leghe;

⁽¹⁾ GU L 299 del 16.11.2007, pag. 1.

- b) prodotti grezzi e prodotti semilavorati di ferro, d'acciaio comune o d'acciaio speciale:

acciaio liquido colato o no in lingotti, compresi i lingotti destinati alla fucinatura di prodotti semilavorati: blumi, billette e bramme; bidoni, coils, larghi laminati a caldo; prodotti finiti a caldo di ferro, ad eccezione della produzione di acciaio liquido per colatura per fonderie di piccole e medie dimensioni;

- c) prodotti finiti a caldo di ferro, d'acciaio comune o d'acciaio speciale:

rotaie, traverse, piastre e stecche, travi, profilati pesanti e barre da 80 mm. e più, palancole, barre e profilati inferiori a 80 mm. e piatti inferiori a 150 mm., vergella, tondi e quadri per tubi, nastri e bande laminate a caldo (comprese le bande per tubi), lamiera laminata a caldo (rivestite o meno), piastre e lamiera di spessore di 3 mm. e più, larghi piatti di 150 mm. e più, ad eccezione di fili e prodotti fabbricati con fili metallici, barre lucide e ghisa;

- d) prodotti finiti a freddo:

banda stagnata, lamiera piombate, banda nera, lamiera zincate, altre lamiera rivestite, lamiera laminate a freddo, lamiera magnetiche, nastro destinato alla produzione di banda stagnata, in rotoli e in fogli;

- e) tubi:

tutti i tubi senza saldatura e i tubi saldati in acciaio di un diametro superiore a 406,4 mm;

30) «settore delle fibre sintetiche»:

- a) l'estrusione/testurizzazione di tutti i tipi generici di fibre e filati poliesteri, poliammidici, acrilici o polipropilenici, a prescindere dal loro impiego finale, oppure
- b) la polimerizzazione (compresa la policondensazione) laddove questa sia integrata con l'estrusione sotto il profilo degli impianti utilizzati, oppure
- c) qualsiasi processo ausiliario, connesso all'installazione contemporanea di capacità di estrusione/testurizzazione da parte del potenziale beneficiario o di un'altra società del gruppo cui esso appartiene, il quale nell'ambito della specifica attività economica in questione risulti di norma integrato a tali capacità sotto il profilo degli impianti utilizzati.

Articolo 3

Condizioni per l'esenzione

1. I regimi di aiuti che soddisfano tutte le condizioni di cui al capo I del presente regolamento, nonché le rilevanti disposizioni

di cui al capo II del medesimo, sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché gli aiuti individuali concessi nel quadro di tali regimi soddisfino tutte le condizioni del presente regolamento e il regime contenga un riferimento esplicito al medesimo regolamento, citandone il titolo e gli estremi di pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

2. Gli aiuti individuali concessi nel quadro di un regime di cui al paragrafo 1 sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica previsto dall'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché tali aiuti individuali soddisfino tutte le condizioni di cui al capo I del presente regolamento, nonché le rilevanti disposizioni di cui al capo II del medesimo, e la misura di aiuto individuale contenga un riferimento esplicito alle rilevanti disposizioni del presente regolamento, citando tali disposizioni rilevanti, il titolo del presente regolamento e gli estremi di pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

3. Gli aiuti ad hoc che soddisfano tutte le condizioni di cui al capo I del presente regolamento, nonché le rilevanti disposizioni di cui al capo II del medesimo, sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché l'aiuto contenga un riferimento esplicito alle rilevanti disposizioni del presente regolamento, citando tali disposizioni rilevanti, il titolo del presente regolamento e gli estremi di pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Articolo 4

Intensità di aiuto e costi ammissibili

1. Ai fini del calcolo dell'intensità di aiuto, tutte le cifre utilizzate sono intese al lordo di qualsiasi imposta o altro onere. Se un aiuto è concesso in forma diversa da una sovvenzione, l'importo di aiuto è l'equivalente sovvenzione dell'aiuto. Gli aiuti erogabili in più rate sono attualizzati al loro valore al momento della concessione. Il tasso di interesse da applicare ai fini dell'attualizzazione è il tasso di riferimento applicabile al momento della concessione.

2. Nei casi in cui gli aiuti vengano concessi mediante esenzioni o sgravi su imposte dovute in futuro, sempre che venga rispettata una determinata intensità di aiuto definita in termini di equivalente sovvenzione lordo, l'attualizzazione delle rate di aiuto è effettuata in base ai tassi di riferimento applicabili nei vari momenti in cui il vantaggio fiscale diventa effettivo.

3. I costi ammissibili devono essere accompagnati da prove documentarie chiare e suddivise per voci.

Articolo 5

Trasparenza degli aiuti

1. Il presente regolamento si applica esclusivamente agli aiuti trasparenti.

In particolare, sono considerati trasparenti le seguenti categorie di aiuto:

- a) gli aiuti concessi sotto forma di sovvenzioni e di contributi in conto interessi;
- b) gli aiuti concessi sotto forma di prestiti, per i quali l'equivalente sovvenzione lordo è stato calcolato sulla base del tasso di riferimento prevalente al momento della concessione;
- c) gli aiuti concessi nell'ambito di regimi di garanzia:
 - i) per i quali la metodologia utilizzata ai fini del calcolo dell'equivalente sovvenzione lordo è stata approvata previa notifica alla Commissione nel quadro dell'applicazione del presente regolamento o del regolamento (CE) n. 1628/2006 e la metodologia approvata si riferisce esplicitamente al tipo di garanzie e al tipo di operazioni sottese in questione, oppure
 - ii) quando il beneficiario è una piccola e media impresa e l'equivalente sovvenzione lordo è stato calcolato in base ai premi «esenti» di cui alla comunicazione della Commissione sull'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato concessi sotto forma di garanzie;
- d) gli aiuti concessi sotto forma di misure fiscali, per i quali la misura stabilisce un massimale per garantire che la soglia applicabile non venga superata.

2. Non sono considerate trasparenti le seguenti categorie di aiuto:

- a) gli aiuti sotto forma di conferimenti di capitale, ferme restando le disposizioni specifiche riguardanti il capitale di rischio;
- b) gli aiuti sotto forma di misure a favore del capitale di rischio, ad eccezione degli aiuti che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 29.

3. Gli aiuti sotto forma di anticipi rimborsabili sono considerati aiuti trasparenti se l'importo totale dell'anticipo rimborsa-

bile non supera le soglie applicabili nel quadro del presente regolamento. Se la soglia è espressa in termini di intensità di aiuto, l'importo totale dell'anticipo rimborsabile, espresso in percentuale dei costi ammissibili, non deve superare l'intensità di aiuto applicabile.

Articolo 6

Soglie di notifica individuali

1. Il presente regolamento non si applica agli aiuti individuali, concessi ad hoc o nel quadro di un regime, il cui equivalente sovvenzione lordo superi le seguenti soglie:

- a) aiuti agli investimenti e all'occupazione in favore delle PMI: 7,5 milioni di euro per impresa per progetto di investimento;
- b) aiuti agli investimenti per la tutela dell'ambiente: 7,5 milioni di euro per impresa per progetto di investimento;
- c) aiuti alle PMI per servizi di consulenza: 2 milioni di euro per impresa per progetto;
- d) aiuti per la partecipazione di PMI a fiere: 2 milioni di euro per impresa per progetto;
- e) aiuti a progetti di ricerca e sviluppo e per gli studi di fattibilità:
 - i) se il progetto è prevalentemente un progetto di ricerca fondamentale, 20 milioni di euro per impresa, per progetto/studio di fattibilità;
 - ii) se il progetto è prevalentemente un progetto di ricerca industriale, 10 milioni di euro per impresa, per progetto/studio di fattibilità;
 - iii) per tutti gli altri progetti, 7,5 milioni di euro per impresa, per progetto/studio di fattibilità;
 - iv) se il progetto è un progetto EUREKA, gli importi di cui ai punti i), ii) e iii) sono raddoppiati.
- f) aiuti alle PMI per le spese connesse ai diritti di proprietà industriale: 5 milioni di euro per impresa per progetto;
- g) aiuti alla formazione: 2 milioni di euro per progetto di formazione;
- h) aiuti all'assunzione di lavoratori svantaggiati: 5 milioni di euro per impresa per anno;

- i) aiuti all'occupazione di lavoratori disabili sotto forma di integrazioni salariali: 10 milioni di euro per impresa per anno;
- j) aiuti intesi a compensare i sovraccosti connessi all'occupazione di lavoratori disabili: 10 milioni di euro per impresa per anno.

Per determinare la soglia adeguata applicabile ad aiuti a progetti di ricerca e sviluppo e per gli studi di fattibilità conformemente alla lettera e), si ritiene che un progetto consista «prevalentemente» di ricerca fondamentale o «prevalentemente» di ricerca industriale se più della metà dei costi del progetto ammissibili riguarda attività che rientrano nella categoria della ricerca fondamentale o, rispettivamente, della ricerca industriale. Nei casi in cui non è possibile stabilire il carattere prevalente del progetto, viene applicata la soglia minore.

2. Gli aiuti a finalità regionale agli investimenti concessi ai grandi progetti di investimenti devono essere notificati alla Commissione qualora l'importo totale degli aiuti provenienti da varie fonti superi il 75 % dell'importo massimo di aiuto che potrebbe ricevere un investimento con costi ammissibili ammontanti a 100 milioni di euro, applicando la soglia standard di aiuto vigente per le grandi imprese nella mappa nazionale degli aiuti a finalità regionale approvata alla data in cui l'aiuto deve essere concesso.

Articolo 7

Cumulo

1. Per verificare il rispetto delle singole soglie di notifica stabilite all'articolo 6 e delle intensità massime di aiuto previste stabilite al capo II, si tiene conto dell'importo totale degli aiuti pubblici a favore dell'attività o del progetto sovvenzionati, indipendentemente dal fatto che il sostegno sia finanziato tramite risorse locali, regionali, nazionali o comunitarie.

2. Gli aiuti esentati ai sensi del presente regolamento possono essere cumulati con qualsiasi altro aiuto esentato ai sensi del medesimo regolamento purché tali misure di aiuto riguardino differenti costi ammissibili individuabili.

3. Gli aiuti esentati in virtù del presente regolamento non possono essere cumulati con altri aiuti esentati in virtù del presente regolamento o con gli aiuti d'importanza minore (de minimis) che soddisfino le condizioni di cui al regolamento (CE) n. 1998/2006 della Commissione⁽¹⁾ ovvero con altri finanziamenti della Comunità relativi agli stessi costi — coincidenti in parte o integralmente — ammissibili, ove tale cumulo porti al superamento dell'intensità di aiuto o dell'importo di aiuto più elevati applicabili all'aiuto in questione in base al presente regolamento.

4. In deroga al paragrafo 3, gli aiuti in favore dei lavoratori disabili di cui agli articoli 41 e 42 possono essere cumulati con

gli aiuti esentati in virtù del presente regolamento relativamente agli stessi costi ammissibili oltre la soglia massima applicabile prevista dal presente regolamento, purché tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore al 100 % dei costi rilevanti in qualsiasi periodo in cui i lavoratori in questione siano stati impiegati.

5. Per quanto riguarda il cumulo di misure di aiuto esentate ai sensi del presente regolamento con costi ammissibili individuabili e misure di aiuto esentate ai sensi del presente regolamento senza costi ammissibili individuabili, si applicano le seguenti condizioni:

- a) se un'impresa beneficiaria ha ricevuto capitale nel quadro di una misura di capitale di rischio ai sensi dell'articolo 29 e in seguito, nei primi tre anni successivi al primo investimento di capitale di rischio, presenti domanda di aiuto ai sensi del presente regolamento, le soglie di aiuto o gli importi massimi ammissibili previsti dal presente regolamento saranno ridotti del 50 % in generale e del 20 % per le imprese beneficiarie situate in zone assistite. La riduzione non può superare l'importo totale di capitale di rischio ricevuto. Tale riduzione non si applica agli aiuti alla ricerca, sviluppo e innovazione esentati conformemente agli articoli da 31 a 37;
- b) durante i primi 3 anni successivi alla loro concessione, gli aiuti a favore di nuove imprese innovative non possono essere cumulati con altri aiuti esentati a norma del presente regolamento, ad eccezione degli aiuti esentati in forza dell'articolo 29 e degli aiuti esentati in forza degli articoli da 31 a 37.

Articolo 8

Effetto di incentivazione

1. Il presente regolamento esenta unicamente gli aiuti che hanno un effetto di incentivazione.

2. Per quanto riguarda gli aiuti alle PMI contemplati dal presente regolamento, si ritiene che vi sia un effetto di incentivazione se, prima dell'avvio dei lavori relativi al progetto o all'attività, il beneficiario ha presentato domanda di aiuto allo Stato membro interessato.

3. Si ritiene che gli aiuti alle grandi imprese contemplati dal presente regolamento abbiano un effetto di incentivazione se, oltre a soddisfare la condizione stabilita al paragrafo 2, lo Stato membro ha verificato, prima di concedere l'aiuto individuale in questione, che la documentazione preparata dal beneficiario soddisfa uno o più dei seguenti criteri:

- a) che vi sia un aumento significativo, per effetto dell'aiuto, delle dimensioni del progetto o dell'attività;
- b) che vi sia un aumento significativo, per effetto dell'aiuto, della portata del progetto o dell'attività;

⁽¹⁾ GU L 379 del 28.12.2006, pag. 5.

- c) che vi sia un aumento significativo, per effetto dell'aiuto, dell'importo totale speso dal beneficiario per il progetto o l'attività;
- d) che vi sia una riduzione significativa dei tempi per il completamento del progetto o dell'attività interessati;
- e) per quanto riguarda gli aiuti a finalità regionale agli investimenti di cui all'articolo 13, che, in mancanza di aiuto, il progetto di investimento non sarebbe stato eseguito in quanto tale nella regione assistita interessata.

4. Le condizioni previste ai paragrafi 2 e 3 non si applicano alle misure fiscali che soddisfano le seguenti condizioni:

- a) la misura fiscale dispone il diritto per legge a beneficiare di aiuti in base a criteri oggettivi e senza ulteriore esercizio di poteri discrezionali da parte dello stesso Stato membro e
- b) la misura fiscale è stata adottata prima dell'avvio dei lavori per l'esecuzione del progetto o dell'attività sovvenzionati. Questa condizione non si applica nel caso di regimi fiscali attuativi di normativa preesistente.

5. Per quanto riguarda gli aiuti intesi a compensare i sovraccosti connessi all'occupazione di lavoratori disabili di cui all'articolo 42, si ritiene che le condizioni di cui ai paragrafi 2 e 3 del presente articolo siano soddisfatte se lo sono le condizioni contemplate all'articolo 42, paragrafo 3.

Per quanto riguarda gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali e gli aiuti all'occupazione di lavoratori disabili concessi sotto forma di integrazioni salariali, di cui agli articoli 40 e 41, si ritiene che le condizioni contemplate ai paragrafi 2 e 3 del presente articolo siano soddisfatte se l'aiuto determina un aumento netto del numero dei lavoratori svantaggiati o disabili assunti.

Per quanto riguarda gli aiuti sotto forma di sgravi da imposte ambientali di cui all'articolo 25, si ritengono soddisfatte le condizioni contemplate ai paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo.

Per quanto riguarda gli aiuti sotto forma di capitale di rischio di cui all'articolo 29, si ritengono soddisfatte le condizioni contemplate al paragrafo 2 del presente articolo.

6. Qualora le condizioni stabilite ai paragrafi 2 e 3 non siano soddisfatte, l'intera misura di aiuto non è esentata ai sensi del presente regolamento.

Articolo 9

Trasparenza

1. Entro 20 giorni lavorativi dall'entrata in vigore di un regime di aiuti o dalla concessione di un aiuto ad hoc, esentati a norma del presente regolamento, lo Stato membro interessato

trasmette alla Commissione una sintesi delle informazioni relative alla misura d'aiuto in questione. Tale sintesi è fornita mediante modulo elettronico attraverso l'applicazione informatica della Commissione prevista a tale scopo e nella forma prevista all'allegato III.

La Commissione accusa senza indugio ricevuta della sintesi.

La sintesi è pubblicata dalla Commissione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea* e sul sito web della Commissione.

2. Al momento dell'entrata in vigore di un regime di aiuti o della concessione di un aiuto ad hoc, esentati a norma del presente regolamento, lo Stato membro interessato pubblica su internet il testo integrale della misura di aiuto in questione. Nel caso di un regime di aiuti, il testo preciserà le condizioni previste dalla legislazione nazionale intese a garantire il rispetto delle pertinenti disposizioni del presente regolamento. Lo Stato membro interessato garantisce che il testo integrale della misura d'aiuto sia consultabile su internet fino a quando la misura di aiuto rimane in vigore. Le informazioni sintetiche fornite dallo Stato membro interessato conformemente al paragrafo 1 specificano la pagina web in cui si trova il testo completo della misura di aiuto.

3. In caso di concessione di un aiuto individuale esentato a norma del presente regolamento, ad eccezione degli aiuti sotto forma di misure fiscali, l'atto di concessione contiene un riferimento esplicito alle disposizioni specifiche del capo II relative a tale atto, alla legislazione nazionale intesa a garantire il rispetto delle pertinenti disposizioni del presente regolamento e alla pagina web in cui si trova il testo completo della misura di aiuto.

4. Fatti salvi gli obblighi previsti ai paragrafi da 1 a 3, ogniqualvolta è concesso un aiuto individuale nell'ambito di un regime di aiuti esistente a favore di progetti di ricerca e sviluppo di cui all'articolo 31 e l'aiuto individuale è superiore a 3 milioni di euro e ogniqualvolta è concesso un aiuto individuale agli investimenti a finalità regionale, sulla base di un regime di aiuti esistente a favore di grandi progetti di investimenti non soggetti a obbligo di notifica individuale ai sensi dell'articolo 6, gli Stati membri, entro 20 giorni lavorativi dal giorno in cui l'autorità competente ha concesso l'aiuto, forniscono alla Commissione le informazioni sintetiche richieste nel modulo tipo di cui all'allegato II, utilizzando l'applicazione informatica della Commissione prevista a tale scopo.

Articolo 10

Controllo

1. La Commissione controlla regolarmente le misure di aiuto di cui è stata informata conformemente all'articolo 9.

2. Gli Stati membri conservano dati dettagliati relativi agli aiuti individuali o ai regimi di aiuti esentati in base al presente regolamento. Tali dati devono contenere tutte le informazioni necessarie per verificare il rispetto delle condizioni di cui al presente regolamento, e in particolare le informazioni sulla qualifica di PMI per qualsiasi impresa ammessa a ricevere aiuti o maggiorazioni in virtù di tale qualifica, le informazioni relative all'effetto di incentivazione dell'aiuto e le informazioni che permettono di stabilire l'importo preciso dei costi ammissibili ai fini dell'applicazione del presente regolamento.

I dati riguardanti gli aiuti individuali vengono conservati per dieci anni dalla data di concessione dell'aiuto. I dati relativi ai regimi di aiuti vengono conservati per dieci anni dalla data in cui è stato concesso l'ultimo aiuto nel quadro del regime in questione.

3. Su richiesta scritta, lo Stato membro interessato fornisce alla Commissione, entro 20 giorni lavorativi, oppure entro un periodo più lungo fissato nella richiesta stessa, tutte le informazioni che la Commissione ritiene necessarie per controllare l'applicazione del presente regolamento.

Qualora lo Stato membro interessato non fornisca le informazioni richieste entro il termine fissato dalla Commissione o entro un termine convenuto o qualora lo Stato membro fornisca informazioni incomplete, la Commissione invierà un sollecito stabilendo un nuovo termine per la presentazione delle informazioni. Se, nonostante il sollecito, lo Stato membro interessato non fornisce le informazioni richieste, la Commissione può, dopo avere permesso allo Stato membro di presentare le proprie osservazioni, adottare una decisione che stabilisce che le misure di aiuto future cui si applica il presente regolamento dovranno esserle notificate, integralmente o parzialmente, ai sensi dell'articolo 88, paragrafo 3 del trattato.

Articolo 11

Relazioni annuali

Conformemente al capo III del regolamento (CE) n. 794/2004 della Commissione ⁽¹⁾ gli Stati membri redigono una relazione in formato elettronico sull'applicazione del presente regolamento relativa all'intero anno o alla porzione di anno in cui si applica il presente regolamento. Nella relazione annuale viene indicata anche la pagina web in cui si trova il testo completo delle misure d'aiuto.

Articolo 12

Condizioni specifiche applicabili agli aiuti agli investimenti

1. Per essere considerati costi ammissibili ai sensi del presente regolamento, gli investimenti devono consistere:

- a) in un investimento in attivi materiali o immateriali destinati alla creazione di un nuovo stabilimento, all'estensione di uno stabilimento esistente, alla diversificazione della produzione di uno stabilimento, alla diversificazione della produzione di uno stabilimento esistente mediante prodotti nuovi aggiuntivi o alla trasformazione fondamentale del processo produttivo complessivo di uno stabilimento esistente, o
- b) nell'acquisizione degli attivi direttamente connessi ad uno stabilimento, nel caso in cui lo stabilimento sia stato chiuso o sarebbe stato chiuso qualora non fosse stato acquisito e gli attivi vengano acquistati da un investitore indipendente. Nel caso della successione commerciale di una piccola impresa in favore della famiglia del o dei proprietari originali o in favore di ex dipendenti, non si applica la condizione che prevede che gli attivi vengano acquistati da un investitore indipendente.

La semplice acquisizione di azioni di un'impresa non viene considerata un investimento.

2. Per essere considerati costi ammissibili ai sensi del presente regolamento, gli attivi immateriali devono soddisfare tutte le seguenti condizioni:

- a) essere utilizzati esclusivamente nell'impresa beneficiaria degli aiuti; gli aiuti a finalità regionale agli investimenti devono essere utilizzati esclusivamente nello stabilimento beneficiario degli aiuti;
- b) essere considerati ammortizzabili;
- c) essere acquistati da terzi a condizioni di mercato, senza che l'acquirente sia in posizione tale da esercitare il controllo, ai sensi dell'articolo 3 del regolamento (CE) n. 139/2004 del Consiglio ⁽²⁾ sul venditore o viceversa;
- d) nel caso degli aiuti agli investimenti in favore delle PMI, devono figurare all'attivo dell'impresa da almeno tre anni. Nel caso degli aiuti a finalità regionale agli investimenti, devono figurare all'attivo dell'impresa e restare nello stabilimento beneficiario degli aiuti per un periodo di almeno cinque anni o di tre anni per le PMI.

3. Per essere considerati costi ammissibili ai sensi del presente regolamento, i posti di lavoro creati direttamente dal progetto d'investimento devono soddisfare tutte le seguenti condizioni:

- a) i posti di lavoro devono essere creati entro tre anni dal completamento dell'investimento;

⁽¹⁾ GU L 140 del 30.4.2004, pag. 1.

⁽²⁾ GU L 24 del 29.1.2004, pag. 1.

- b) il progetto d'investimento deve produrre un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata, rispetto alla media dei dodici mesi precedenti;
- c) i posti di lavoro creati devono essere mantenuti per un periodo minimo di cinque anni nel caso di grandi imprese e, nel caso di PMI, per un periodo minimo di tre anni.

CAPO II

DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER LE DIVERSE CATEGORIE DI AIUTI

SEZIONE 1

Aiuti a finalità regionale

Articolo 13

Aiuti regionali agli investimenti e all'occupazione

1. I regimi di aiuti regionali agli investimenti e all'occupazione sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni stabilite dal presente articolo.

Gli aiuti ad hoc intesi unicamente ad integrare gli aiuti concessi in base a regimi di aiuti regionali agli investimenti e all'occupazione che non superino il 50 % dell'aiuto totale destinato all'investimento sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché detti aiuti ad hoc concessi soddisfino tutte le condizioni di cui al presente regolamento.

2. Gli aiuti vengono concessi in regioni ammissibili ad aiuti regionali, come stabilito nella carta degli aiuti a finalità regionale approvata per lo Stato membro in questione per il periodo 2007-2013. L'investimento deve essere mantenuto nella regione beneficiaria per almeno cinque anni, o per tre anni nel caso di PMI, una volta completato l'intero investimento. Ciò non osta alla sostituzione di impianti o attrezzature divenuti obsoleti a causa del rapido cambiamento tecnologico, a condizione che l'attività economica venga mantenuta nella regione interessata per il periodo minimo previsto.

3. L'intensità degli aiuti in equivalente sovvenzione lordo riferito al presente non supera la soglia prevista per gli aiuti a finalità regionale al momento della concessione dell'aiuto nella regione assistita interessata.

4. Ad eccezione degli aiuti concessi a favore di grandi progetti di investimento e degli aiuti regionali nel settore dei trasporti, le soglie di cui al paragrafo 3 possono essere aumentate

di 20 punti percentuali per gli aiuti concessi alle piccole imprese e di 10 punti percentuali per gli aiuti concessi alle medie imprese.

5. La soglia di cui al paragrafo 3 si applica all'intensità di aiuto calcolata in percentuale dei costi per gli investimenti materiali e immateriali ammissibili o in percentuale dei costi salariali stimati, calcolati su un periodo di due anni, per ciascuno dei posti di lavoro direttamente creati dal progetto di investimento, oppure sulla base di una combinazione dei due criteri, a condizione che gli aiuti non superino l'importo più favorevole che risulta dall'applicazione dell'uno o dell'altro sistema di calcolo.

6. Qualora gli aiuti vengano calcolati in base ai costi per gli investimenti materiali o immateriali o ai costi di acquisizione nel caso di rilevamenti, il beneficiario deve apportare un contributo finanziario pari almeno al 25 % dei costi ammissibili, attraverso risorse proprie o mediante finanziamento esterno, in una forma che prescindano da qualsiasi intervento pubblico. Tuttavia, ove l'intensità massima di aiuto, approvata in base alla carta degli aiuti a finalità regionale per lo Stato membro in questione, aumentata conformemente al paragrafo 4, sia superiore al 75 %, il contributo finanziario del beneficiario è ridotto di conseguenza. Nel caso in cui gli aiuti sono calcolati in base ai costi per gli investimenti materiali o immateriali, si applicano inoltre le condizioni di cui al paragrafo 7.

7. Nel caso di acquisizione di uno stabilimento, vanno presi in considerazione esclusivamente i costi di acquisto di attivi da terzi, purché la transazione sia avvenuta a condizioni di mercato. Qualora l'acquisizione sia accompagnata da altri investimenti, i costi connessi ai medesimi si aggiungono ai costi dell'acquisizione.

I costi connessi all'acquisizione di attivi in locazione, diversi da terreni e immobili, possono essere presi in considerazione solo se il contratto di locazione ha la forma di leasing finanziario e comporta l'obbligo di acquisire l'attivo alla scadenza del contratto di locazione. Per quanto riguarda terreni e fabbricati, la locazione deve proseguire per almeno cinque anni dalla data prevista per il completamento del progetto d'investimento o per tre anni nel caso di PMI.

Tranne i casi che riguardano PMI e rilevamenti, gli attivi acquisiti devono essere nuovi. Nei casi di rilevamenti, devono essere detratti gli attivi la cui acquisizione ha già beneficiato di aiuti prima del rilevamento stesso. Per le PMI, può essere presa in considerazione anche la totalità dei costi per investimenti in attivi immateriali. Per le grandi imprese, detti costi sono ammissibili non oltre il 50 % dei costi totali d'investimento ammissibili per il progetto.

8. Qualora gli aiuti vengano calcolati in base ai costi salariali, i posti di lavoro devono essere creati direttamente dal progetto di investimento.

9. In deroga ai paragrafi 3 e 4, l'intensità massima di aiuto agli investimenti nel settore della trasformazione e della commercializzazione di prodotti agricoli può essere fissata:

- a) al 50 % degli investimenti ammissibili in regioni che possono beneficiare di aiuti ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, lettera a), del trattato e al 40 % degli investimenti ammissibili in altre regioni che possono beneficiare di aiuti regionali, come stabilito nella carta nazionale degli aiuti a finalità regionale approvata per gli Stati membri interessati per il periodo 2007-2013, se il beneficiario è una PMI;
- b) al 25 % degli investimenti ammissibili in regioni che possono beneficiare di aiuti ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, lettera a), del trattato e al 20 % degli investimenti ammissibili in altre regioni che possono beneficiare di aiuti regionali, come stabilito nella carta nazionale degli aiuti a finalità regionale approvata per gli Stati membri interessati per il periodo 2007-2013, se il beneficiario conta meno di 750 dipendenti e/o ha un fatturato inferiore a 200 milioni di euro, calcolato conformemente all'allegato I del presente regolamento.

10. Per evitare che i grandi progetti di investimento siano artificiosamente suddivisi in sottoprogetti, un grande progetto di investimento è considerato come un singolo progetto di investimento quando, su un periodo di tre anni, la stessa impresa o le stesse imprese intraprendono un investimento consistente in attivi fissi combinati in modo economicamente indivisibile.

Articolo 14

Aiuti alle piccole imprese di nuova costituzione

1. I regimi di aiuti alle piccole imprese di nuova costituzione sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo.

2. Gli aiuti sono intesi a beneficio di piccole imprese.

3. Gli aiuti non superano:

- a) 2 milioni di euro per le piccole imprese che svolgono la propria attività economica in regioni ammissibili alla deroga di cui all'articolo 87, paragrafo 3, lettera a), del trattato;
- b) 1 milione di euro per le piccole imprese che svolgono la propria attività economica in regioni ammissibili alla deroga di cui all'articolo 87, paragrafo 3, lettera c), del trattato.

Gli importi annui degli aiuti per impresa non superano il 33 % degli importi di aiuto di cui alle lettere a) e b).

4. L'intensità di aiuto non supera:

- a) nelle regioni ex articolo 87, paragrafo 3, lettera a), del trattato, il 35 % dei costi ammissibili sostenute nei primi tre anni dalla costituzione dell'impresa e il 25 % nei due anni successivi;
- b) nelle regioni ex articolo 87, paragrafo 3, lettera c), del trattato, il 25 % dei costi ammissibili sostenute nei primi tre anni dalla costituzione dell'impresa e il 15 % nei due anni successivi.

Tali intensità possono essere aumentate del 5 % nelle regioni ex articolo 87, paragrafo 3, lettera a) del trattato con un prodotto interno lordo (PIL) pro capite inferiore al 60 % della media UE-25, nelle regioni con una densità di popolazione inferiore ai 12,5 abitanti/km² e nelle piccole isole con una popolazione inferiore ai 5 000 abitanti, nonché per altre comunità delle stesse dimensioni che risentono di un isolamento analogo.

5. Sono costi ammissibili le spese legali, amministrative e di consulenza direttamente connesse alla costituzione della piccola impresa, nonché i costi seguenti, purché siano stati effettivamente sostenuti nei primi cinque anni dalla costituzione dell'impresa:

- a) interessi sui finanziamenti esterni e dividendi sul capitale proprio impiegato che non superino il tasso di riferimento,
- b) spese di affitto di impianti/apparecchiature di produzione;
- c) energia, acqua, riscaldamento, tasse (diverse dall'IVA e dalle imposte sul reddito d'impresa) e spese amministrative;
- d) ammortamento, spese di affitto di impianti/apparecchiature di produzione e costi salariali, a condizione che gli investimenti relativi o le misure per la creazione di posti di lavoro e per le assunzioni non abbiano beneficiato di altre forme di aiuto.

6. Le piccole imprese controllate da azionisti di imprese che hanno cessato l'attività nei dodici mesi precedenti non possono beneficiare di aiuti in forza del presente articolo se le imprese interessate operano nello stesso mercato in questione o su mercati contigui.

SEZIONE 2

Aiuti agli investimenti e all'occupazione in favore delle PMI

Articolo 15

Aiuti agli investimenti e all'occupazione in favore delle PMI

1. Gli aiuti agli investimenti e all'occupazione a favore delle PMI sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo.

2. L'intensità di aiuto non supera:

- a) il 20 % dei costi ammissibili nel caso delle piccole imprese;
- b) il 10 % dei costi ammissibili nel caso delle medie imprese.

3. Sono ammissibili i seguenti costi:

- a) i costi per gli investimenti materiali e immateriali, oppure
- b) i costi salariali stimati per i posti di lavoro creati direttamente dal progetto di investimento, calcolati su un periodo di due anni.

4. Qualora gli investimenti riguardino la trasformazione e la commercializzazione dei prodotti agricoli, l'intensità di aiuto non supera:

- a) il 75 % degli investimenti ammissibili nelle regioni ultraperiferiche;
- b) il 65 % degli investimenti ammissibili nelle isole minori del Mar Egeo ai sensi del regolamento (CE) n. 1405/2006 del Consiglio ⁽¹⁾;
- c) il 50 % degli investimenti ammissibili nelle regioni che possono beneficiare di aiuti ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, lettera a), del trattato;
- d) il 40 % degli investimenti ammissibili in tutte le altre regioni.

SEZIONE 3

Aiuti all'imprenditoria femminile

Articolo 16

Aiuti a piccole imprese di recente costituzione a partecipazione femminile

1. I regimi di aiuti in favore di piccole imprese di recente costituzione a partecipazione femminile sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi da 2 a 5 del presente articolo.

2. Gli aiuti sono intesi a beneficio di piccole imprese di recente costituzione a partecipazione femminile.

3. Gli aiuti non superano 1 milione di euro per impresa.

Gli importi annui degli aiuti per impresa non superano il 33 % degli importi di aiuto di cui al primo comma.

4. L'intensità di aiuto non supera il 15 % dei costi ammissibili dei primi cinque anni dalla costituzione dell'impresa.

5. Sono costi ammissibili le spese legali, amministrative e di consulenza direttamente connesse alla costituzione della piccola impresa, nonché i costi seguenti, purché siano stati effettivamente sostenuti nei primi cinque anni dalla costituzione dell'impresa:

- a) interessi sui finanziamenti esterni e dividendi sul capitale proprio impiegato che non superino il tasso di riferimento;
- b) spese di affitto di impianti/apparecchiature di produzione;
- c) energia, acqua, riscaldamento, tasse (diverse dall'IVA e dalle imposte sul reddito d'impresa) e spese amministrative;
- d) ammortamento, spese di affitto di impianti/apparecchiature di produzione e costi salariali, a condizione che gli investimenti relativi o le misure per la creazione di posti di lavoro e per le assunzioni non abbiano beneficiato di altre forme di aiuto;
- e) contributi assistenziali per figli e familiari, compresi eventualmente i costi a copertura del congedo parentale.

6. Le piccole imprese controllate da azionisti di imprese che hanno cessato l'attività nei dodici mesi precedenti non possono beneficiare di aiuti in forza del presente articolo se le imprese interessate operano nello stesso mercato in questione o su mercati contigui.

⁽¹⁾ GU L 265 del 26.9.2006, pag. 1.

SEZIONE 4

Aiuti per la tutela ambientale

Articolo 17

Definizioni

Ai fini della presente sezione, si applicano le seguenti definizioni:

- 1) «tutela ambientale/tutela dell'ambiente»: qualsiasi azione volta a porre rimedio o a prevenire un danno all'ambiente fisico o alle risorse naturali causato dalle attività del beneficiario, a ridurre il rischio di un tale danno o a promuovere un uso più razionale di tali risorse, ivi inclusi le misure di risparmio energetico e l'impiego di fonti di energia rinnovabili;
- 2) «misure di risparmio energetico»: qualsiasi azione che consenta alle imprese di ridurre il consumo di energia utilizzata, in particolare nel ciclo di produzione;
- 3) «norma comunitaria»:
 - a) una norma comunitaria imperativa che determini i livelli di tutela ambientale che le singole imprese devono raggiungere, oppure
 - b) l'obbligo, previsto dalla direttiva 2008/1/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽¹⁾, di applicare le migliori tecniche disponibili che risultano dalle più recenti informazioni pertinenti pubblicate dalla Commissione ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 2, di tale direttiva;
- 4) «fonti di energia rinnovabili»: le seguenti fonti energetiche rinnovabili non fossili: energia eolica, solare, geotermica, del moto ondoso, maremotrice, delle centrali idroelettriche, energia derivata da biomasse, da gas di discarica, da gas residuati dai processi di depurazione e da biogas;
- 5) «biocarburanti»: un carburante liquido o gassoso per trasporti ricavato dalla biomassa;
- 6) «biocarburanti sostenibili»: i biocarburanti conformi ai criteri di sostenibilità di cui all'articolo 15 della proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a promuovere l'uso dell'energia derivante dalle fonti rinnovabili ⁽²⁾. Dopo che la direttiva sarà adottata dal Parlamento europeo e dal Consiglio e pubblicata sulla *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*, si applicheranno i criteri di sostenibilità stabiliti dalla direttiva.
- 7) «produzione di energia da fonti di energia rinnovabili»: energia prodotta in impianti che si avvalgono esclusivamente di fonti di energia rinnovabili, nonché la percentuale, in termini di potere calorifico, di energia ottenuta da fonti rinnovabili negli impianti ibridi che utilizzano anche fonti energetiche tradizionali. In questa definizione rientra l'elettricità utilizzata per riempire i sistemi di stoccaggio, ma non l'elettricità prodotta come risultato di detti sistemi;
- 8) «cogenerazione»: la produzione simultanea, nell'ambito di un unico processo, di energia termica e di energia elettrica o meccanica;
- 9) «cogenerazione ad alto rendimento»: la cogenerazione conforme ai criteri indicati nell'allegato III della direttiva 2004/8/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽³⁾ e ai valori di rendimento di riferimento armonizzati definiti dalla decisione 2007/74/CE della Commissione ⁽⁴⁾;
- 10) «imposta ambientale»: qualsiasi imposta la cui specifica base imponibile abbia manifesti effetti negativi sull'ambiente o che sia intesa a gravare su determinate attività o determinati beni e servizi in modo tale che il prezzo dei medesimi possa includere i costi ambientali o in modo tale che i produttori e i consumatori si orientino verso attività più rispettose dell'ambiente;
- 11) «livello comunitario minimo di imposizione»: il livello minimo di imposizione fiscale previsto dalla legislazione comunitaria. Per quanto riguarda i prodotti energetici e l'elettricità, per livello comunitario minimo di imposizione si intende il livello minimo di imposizione di cui all'allegato I della direttiva 2003/96/CE;
- 12) «investimenti in attivi materiali»: gli investimenti realizzati in terreni strettamente necessari per soddisfare obiettivi ambientali, gli investimenti in fabbricati, impianti e attrezzature destinati a ridurre o ad eliminare l'inquinamento e i fattori inquinanti e gli investimenti volti ad adattare i metodi di produzione in modo da tutelare l'ambiente.

Articolo 18

Aiuti agli investimenti che consentono alle imprese di andare oltre le norme comunitarie in materia di tutela ambientale o di innalzare il livello di tutela ambientale in assenza di norme comunitarie

1. Gli aiuti agli investimenti che consentono alle imprese di andare oltre le norme comunitarie o di innalzare il livello di tutela ambientale in assenza di norme comunitarie sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi da 2 a 8 del presente articolo.

⁽¹⁾ GU L 24 del 29.1.2008, pag. 8.

⁽²⁾ COM(2008) 19 definitivo.

⁽³⁾ GU L 52 del 21.2.2004, pag. 50.

⁽⁴⁾ GU L 32 del 6.2.2007, pag. 183.

2. Gli investimenti sovvenzionati devono soddisfare una delle seguenti condizioni:

- a) gli investimenti consentono al beneficiario di innalzare il livello di tutela ambientale risultante dalle sue attività, al di là delle soglie fissate da norme comunitarie applicabili, indipendentemente dall'esistenza di una normativa nazionale obbligatoria più rigorosa delle norme comunitarie;
- b) gli investimenti consentono al beneficiario di innalzare il livello di tutela ambientale risultante dalle sue attività in assenza di norme comunitarie.

3. Non possono essere concessi aiuti che permettono alle imprese di adeguarsi a norme comunitarie già adottate ma non ancora in vigore.

4. L'intensità di aiuto non supera il 35 % dei costi ammissibili.

Essa può essere tuttavia aumentata di 20 punti percentuali per gli aiuti concessi alle piccole imprese e di 10 punti percentuali per gli aiuti concessi alle medie imprese.

5. I costi ammissibili corrispondono ai sovraccosti d'investimento necessari a raggiungere un livello di tutela ambientale superiore a quello contemplato dalle norme comunitarie applicabili, senza tenere conto dei vantaggi e costi operativi.

6. Ai fini del paragrafo 5, il costo dell'investimento direttamente connesso alla tutela ambientale viene stabilito facendo riferimento alla situazione controfattuale:

- a) se il costo dell'investimento a favore della tutela ambientale è facilmente individuabile all'interno del costo complessivo dell'investimento, il costo ammissibile corrisponde a tale costo connesso con la tutela dell'ambiente;
- b) in tutti gli altri casi, i sovraccosti di investimento sono calcolati rapportando l'investimento alla situazione controfattuale in assenza di aiuti di Stato. Lo scenario controfattuale deve basarsi su un investimento paragonabile dal punto di vista tecnico che comporti un livello inferiore di protezione ambientale (corrispondente a quello previsto dalle eventuali norme comunitarie obbligatorie, ove esistenti) e che sarebbe verosimilmente realizzato in assenza di aiuti («investimento di riferimento»). Per investimento paragonabile dal punto di vista tecnico si intende un investimento che presenti la stessa capacità produttiva e tutte le altre caratteristiche tecniche (eccetto quelle direttamente connesse all'investimento supplementare per la tutela ambientale). Inoltre, dal punto di vista commerciale, tale investimento di riferimento deve essere un'alternativa credibile all'investimento in esame.

7. Gli investimenti ammissibili possono prendere la forma di investimenti in attivi materiali o attivi immateriali.

8. Nel caso di investimenti che mirano ad ottenere un livello di tutela ambientale superiore rispetto alle norme comunitarie, la situazione controfattuale si definisce come segue:

- a) qualora l'impresa si stia adeguando a norme nazionali adottate in assenza di norme comunitarie, i costi ammissibili corrispondono ai sovraccosti d'investimento sostenuti per ottenere il livello di tutela ambientale prescritto dalle norme nazionali;
- b) qualora l'impresa si stia adeguando o vada oltre le soglie di norme nazionali più rigorose di quelle comunitarie o vada oltre le soglie delle norme comunitarie, i costi ammissibili corrispondono ai sovraccosti d'investimento sostenuti per ottenere un livello di tutela ambientale superiore a quanto prescritto dalle norme comunitarie. I costi degli investimenti necessari per ottenere il livello di tutela richiesto dalle norme comunitarie non sono ammissibili;
- c) in assenza di norme, i costi ammissibili corrispondono ai costi d'investimento necessari per conseguire un livello di tutela ambientale superiore a quello che verrebbe raggiunto dall'impresa o dalle imprese interessate in assenza di qualsiasi aiuto ambientale.

9. Sono esclusi dall'esenzione ai sensi del presente articolo gli aiuti agli investimenti per la gestione dei rifiuti di altre imprese.

Articolo 19

Aiuti per l'acquisto di mezzi di trasporto nuovi intesi al superamento delle norme comunitarie o all'innalzamento del livello di tutela ambientale in assenza di norme comunitarie

1. Gli aiuti agli investimenti per l'acquisto di mezzi di trasporto nuovi che consentono alle imprese attive nel settore del trasporto di superare le norme comunitarie di tutela ambientale o di innalzare il livello di tutela ambientale in assenza di norme comunitarie sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi da 2 a 4 del presente articolo.

2. L'investimento sovvenzionato soddisfa la condizione di cui all'articolo 18, paragrafo 2.

3. Gli aiuti per l'acquisto di nuovi veicoli per il trasporto stradale, ferroviario, marittimo e lungo le vie navigabili interne che rispettano le norme comunitarie adottate sono esenti qualora la loro acquisizione sopravvenga prima che le nuove norme comunitarie in questione siano applicabili e qualora queste, una volta applicabili, non si applichino retroattivamente ai veicoli già acquistati.

4. Gli aiuti ad interventi di equipaggiamento di veicoli già circolanti finalizzati ad obiettivi di tutela ambientale sono esentati se gli autoveicoli esistenti vengono adeguati a norme ambientali non ancora applicabili al momento in cui detti autoveicoli sono diventati operativi o se essi non sono soggetti ad alcuna norma ambientale.

5. L'intensità di aiuto non supera il 35 % dei costi ammissibili.

Essa può essere tuttavia aumentata di 20 punti percentuali per gli aiuti concessi alle piccole imprese e di 10 punti percentuali per gli aiuti concessi alle medie imprese.

6. I costi ammissibili corrispondono ai sovraccosti d'investimento necessari a raggiungere un livello di tutela ambientale superiore a quello contemplato dalle norme comunitarie.

I costi ammissibili vengono calcolati come previsto all'articolo 18, paragrafi 6 e 7 e senza prendere in considerazione i vantaggi e i costi operativi.

Articolo 20

Aiuti alle PMI per l'adeguamento a norme comunitarie non ancora in vigore

1. Gli aiuti che consentono alle PMI di adeguarsi a nuove norme comunitarie che innalzano il livello di tutela ambientale e non sono ancora in vigore sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo.

2. Le norme comunitarie sono state adottate, e gli investimenti sono stati realizzati e ultimati almeno un anno prima del termine perentorio per l'entrata in vigore delle norme.

3. L'intensità di aiuto non supera il 15 % dei costi ammissibili per le piccole imprese e il 10 % dei costi ammissibili per le medie imprese se la realizzazione ed il completamento degli investimenti hanno luogo più di tre anni prima della data d'entrata in vigore delle norme; essa non supera il 10 % per le piccole imprese se la realizzazione ed il completamento degli investimenti hanno luogo tra uno e tre anni prima della data d'entrata in vigore delle norme.

4. I costi ammissibili corrispondono ai sovraccosti d'investimento necessari a raggiungere il livello di tutela ambientale contemplato dalla norma comunitaria rispetto al livello di tutela ambientale esistente richiesto prima dell'entrata in vigore di detta norma.

I costi ammissibili vengono calcolati come previsto all'articolo 18, paragrafi 6 e 7 e senza prendere in considerazione i vantaggi e i costi operativi.

Articolo 21

Aiuti agli investimenti per la tutela dell'ambiente in misure di risparmio energetico

1. Gli aiuti agli investimenti per la tutela dell'ambiente che consentono risparmi energetici da parte delle imprese sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte:

- a) le condizioni di cui ai paragrafi 2 e 3 del presente articolo; oppure
- b) le condizioni di cui ai paragrafi 4 e 5 del presente articolo.

2. L'intensità di aiuto non supera il 60 % dei costi ammissibili.

L'intensità di aiuto può essere tuttavia aumentata di 20 punti percentuali per gli aiuti concessi alle piccole imprese e di 10 punti percentuali per gli aiuti concessi alle medie imprese.

3. I costi ammissibili corrispondono ai sovraccosti d'investimento necessari a raggiungere un livello di risparmio energetico superiore a quello contemplato dalle norme comunitarie.

I costi ammissibili vengono calcolati come previsto all'articolo 18, paragrafi 6 e 7.

I costi ammissibili devono essere calcolati al netto di qualsiasi vantaggio e costo operativo connesso agli investimenti aggiuntivi in risparmio energetico e verificatosi durante i primi tre anni di vita dell'investimento nel caso delle PMI, i primi quattro anni nel caso delle grandi imprese che non partecipano al sistema UE di scambio delle quote di emissione di CO₂ e i primi cinque anni nel caso delle grandi imprese che partecipano al sistema UE di scambio delle quote di emissione di CO₂. Per le grandi imprese questo periodo può essere ridotto ai primi tre anni di vita dell'investimento qualora si possa dimostrare che il periodo di ammortamento dell'investimento non supera i tre anni.

I calcoli dei costi ammissibili vengono certificati da un revisore dei conti esterno.

4. L'intensità di aiuto non supera il 20 % dei costi ammissibili.

L'intensità di aiuto può essere tuttavia aumentata di 20 punti percentuali per gli aiuti concessi alle piccole imprese e di 10 punti percentuali per gli aiuti concessi alle medie imprese.

5. I costi ammissibili vengono calcolati come previsto all'articolo 18, paragrafi 6 e 7 e senza prendere in considerazione i vantaggi e i costi operativi.

Articolo 22

Aiuti agli investimenti per la tutela dell'ambiente nella cogenerazione ad alto rendimento

1. Gli aiuti agli investimenti per la tutela dell'ambiente sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo.

2. L'intensità di aiuto non supera il 45 % dei costi ammissibili.

L'intensità di aiuto può essere tuttavia aumentata di 20 punti percentuali per gli aiuti concessi alle piccole imprese e di 10 punti percentuali per gli aiuti concessi alle medie imprese.

3. I costi ammissibili corrispondono ai sovraccosti d'investimento necessari a realizzare un impianto di cogenerazione ad alto rendimento rispetto all'investimento di riferimento. I costi ammissibili vengono calcolati come previsto all'articolo 18, paragrafi 6 e 7 e senza prendere in considerazione i vantaggi e i costi operativi.

4. Una nuova unità di cogenerazione permette di ottenere un risparmio generalizzato di energia primaria rispetto alla produzione separata di cui alla direttiva 2004/8/CE e alla decisione 2007/74/CE. Il miglioramento di un'unità di cogenerazione esistente o la conversione di un impianto di produzione di energia esistente in un'unità di cogenerazione consentono di ottenere un risparmio di energia primaria rispetto alla situazione di partenza.

Articolo 23

Aiuti agli investimenti per la tutela dell'ambiente per promuovere la produzione di energia da fonti rinnovabili

1. Gli aiuti agli investimenti per la tutela dell'ambiente volti a promuovere la produzione di energia da fonti rinnovabili sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo.

2. L'intensità di aiuto non supera il 45 % dei costi ammissibili.

L'intensità di aiuto può essere tuttavia aumentata di 20 punti percentuali per gli aiuti concessi alle piccole imprese e di 10 punti percentuali per gli aiuti concessi alle medie imprese.

3. I costi ammissibili corrispondono ai sovraccosti sostenuti dal beneficiario rispetto ai costi connessi ad una centrale elettrica tradizionale o ad un sistema di riscaldamento tradizionale di pari capacità in termini di produzione effettiva di energia.

I costi ammissibili vengono calcolati come previsto all'articolo 18, paragrafi 6 e 7 e senza prendere in considerazione i vantaggi e i costi operativi.

4. Gli aiuti agli investimenti per la tutela dell'ambiente per la produzione di biocarburanti sono esentati solo nella misura in cui gli investimenti sovvenzionati sono utilizzati esclusivamente per la produzione di biocarburanti sostenibili.

Articolo 24

Aiuti per la realizzazione di studi in materia ambientale

1. Gli aiuti per la realizzazione di studi in materia ambientale direttamente connessi ad investimenti di cui all'articolo 18, ad investimenti in misure per il risparmio energetico alle condizioni di cui all'articolo 21 e investimenti per la promozione dell'energia prodotta da fonti rinnovabili alle condizioni di cui all'articolo 23 sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi 2 e 3 del presente articolo.

2. L'intensità di aiuto non supera il 50 % dei costi ammissibili.

Essa può essere tuttavia aumentata di 20 punti percentuali per gli studi realizzati per conto di piccole imprese e di 10 punti percentuali per gli studi realizzati per conto di medie imprese.

3. I costi ammissibili corrispondono ai costi dello studio.

Articolo 25

Aiuti sotto forma di sgravi da imposte ambientali

1. I regimi di aiuti concessi sotto forma di sgravi da imposte ambientali che soddisfano le condizioni di cui alla direttiva 2003/96/CE sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi 2 e 3 del presente articolo.

2. I beneficiari degli sgravi fiscali sono tenuti a corrispondere almeno il livello comunitario minimo di imposizione definito dalla direttiva 2003/96/CE.

3. Gli sgravi fiscali sono concessi per un massimo di dieci anni. Dopo tale periodo, gli Stati membri rivalutano l'adeguatezza delle misure di aiuto in questione.

SEZIONE 5

Aiuti alle PMI per servizi di consulenza e per la partecipazione di PMI a fiere

Articolo 26

Aiuti alle PMI per servizi di consulenza

1. Gli aiuti alle PMI per servizi di consulenza sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi 2 e 3 del presente articolo.

2. L'intensità di aiuto non supera il 50 % dei costi ammissibili.

3. I costi ammissibili corrispondono ai costi dei servizi di consulenza prestati da consulenti esterni.

La natura di detti servizi non è continuativa o periodica ed essi esulano dagli ordinari costi di gestione dell'impresa connessi ad attività regolari quali la consulenza fiscale, la consulenza legale e la pubblicità.

Articolo 27

Aiuti per la partecipazione di PMI a fiere

1. Gli aiuti per la partecipazione di PMI a fiere sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi 2 e 3 del presente articolo.

2. L'intensità di aiuto non supera il 50 % dei costi ammissibili.

3. I costi ammissibili corrispondono ai costi sostenuti per la locazione, l'installazione e la gestione dello stand in occasione della prima partecipazione di un'impresa ad una determinata fiera o mostra.

SEZIONE 6

Aiuti sotto forma di capitale di rischio

Articolo 28

Definizioni

Ai fini della presente sezione, si applicano le seguenti definizioni:

1) per «capitale proprio» (equity) si intende la quota di partecipazione in un'impresa, rappresentata dalle azioni emesse per gli investitori;

2) per «quasi-equity» si intendono quegli strumenti finanziari il cui rendimento per colui che li detiene si basa principalmente sui profitti o sulle perdite dell'impresa destinataria e che non sono garantiti in caso di cattivo andamento delle imprese;

3) per «private equity» (in contrapposizione a public equity) si intende l'investimento nel capitale proprio o in quasi-equity di società non quotate in borsa, compreso il venture capital;

4) per «seed capital» si intende il finanziamento, prima della fase start-up, concesso per studiare, valutare e sviluppare un progetto iniziale;

5) per «start-up capital» si intende il finanziamento concesso a imprese che non hanno ancora venduto il proprio prodotto o servizio a livello commerciale e non stanno ancora generando profitto, per lo sviluppo del prodotto e la commercializzazione iniziale;

6) per «capitale di espansione» (expansion capital) si intende il finanziamento concesso per la crescita e l'espansione di una società che può o meno andare in pari o produrre utile, allo scopo di aumentare la capacità produttiva, favorire lo sviluppo di un mercato o di un prodotto o fornire capitale circolante aggiuntivo;

7) per «strategia di uscita» si intende la liquidazione di partecipazioni da parte di un fondo di venture capital o di private equity secondo un piano inteso ad ottenere il massimo rendimento, comprese il trade sale (vendita commerciale), il write-off (liquidazione), il rimborso di azioni privilegiate/prestiti, la vendita ad un altro investitore in capitale di rischio, la vendita ad un'istituzione finanziaria e la vendita mediante offerta pubblica, comprese le offerte pubbliche iniziali;

8) per «impresa destinataria» si intende un'impresa in cui un investitore o un fondo di investimento valutino di investire.

Articolo 29

Aiuti sotto forma di capitale di rischio

1. Gli aiuti sotto forma di capitale di rischio in favore delle PMI sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi da 2 a 8 del presente articolo.

2. L'intervento in favore del capitale di rischio assume la forma di partecipazioni in un fondo di investimento di private equity orientato al profitto, gestito secondo criteri commerciali.

3. Le rate di investimento realizzate dal fondo di investimento non devono superare 1,5 milioni di euro per impresa destinataria su un arco di dodici mesi.

4. Per le PMI ubicate nelle zone assistite, così come per le piccole imprese ubicate in zone non assistite, l'intervento in favore del capitale di rischio deve limitarsi a fornire seed capital, start-up capital e/o capitale di espansione. Per le medie imprese ubicate in zone non assistite, l'intervento in favore del capitale di rischio si limita a fornire seed capital e/o start-up capital, e non capitale di espansione.

5. Il fondo di investimento fornisce almeno il 70 % degli stanziamenti complessivi investiti a favore di PMI sotto forma di equity e quasi-equity.

6. I fondi di investimento devono essere finanziati almeno in misura del 50 % da investitori privati. Nel caso di fondi di investimento che interessano esclusivamente PMI ubicate nelle zone assistite, i fondi di investimento devono essere finanziati almeno in misura del 30 % da investitori privati.

7. Affinché la misura in favore del capitale di rischio sia orientata al profitto, occorre che siano riunite le seguenti condizioni:

- a) ciascun investimento deve rientrare in un piano di investimento che fornisca informazioni dettagliate sui prodotti, sull'andamento delle vendite e dei profitti in modo da stabilire preventivamente la redditività dell'investimento e
- b) ciascun investimento deve prevedere una strategia di uscita chiara e realistica.

8. Affinché il fondo di investimento sia gestito secondo criteri commerciali, occorre che siano riunite le seguenti condizioni:

- a) un accordo tra un gestore professionale di un fondo e gli aderenti al fondo stabilisce che la remunerazione del gestore è legata ai risultati e definisce gli obiettivi del fondo ed il calendario proposto per gli investimenti e
- b) gli investitori privati sono rappresentati nel processo decisionale, ad esempio attraverso un comitato consultivo o degli investitori;
- c) vengono applicate le migliori prassi e la vigilanza regolamentare nella gestione dei fondi.

SEZIONE 7

Aiuti a favore di ricerca, sviluppo e innovazione

Articolo 30

Definizioni

Ai fini della presente sezione, si applicano le seguenti definizioni:

- 1) «organismo di ricerca»: soggetto senza scopo di lucro, quale un'università o un istituto di ricerca, indipendentemente dal suo status giuridico (costituito secondo il diritto privato o pubblico) o fonte di finanziamento, la cui finalità principale consiste nello svolgere attività di ricerca di base, di ricerca industriale o di sviluppo sperimentale e nel diffonderne i risultati, mediante l'insegnamento, la pubblicazione o il trasferimento di tecnologie. Tutti gli utili sono interamente reinvestiti nelle attività di ricerca, nella diffusione dei loro risultati o nell'insegnamento; le imprese in grado di esercitare un'influenza su simile ente, ad esempio in qualità di azionisti o membri, non godono di alcun accesso preferenziale alle capacità di ricerca dell'ente medesimo né ai risultati prodotti;
- 2) «ricerca fondamentale»: lavori sperimentali o teorici svolti soprattutto per acquisire nuove conoscenze sui fondamenti di fenomeni e di fatti osservabili, senza che siano previste applicazioni o utilizzazioni pratiche dirette;
- 3) «ricerca industriale»: ricerca pianificata o indagini critiche miranti ad acquisire nuove conoscenze, da utilizzare per mettere a punto nuovi prodotti, processi o servizi o permettere un notevole miglioramento dei prodotti, processi o servizi esistenti. Essa comprende la creazione di componenti di sistemi complessi, necessaria ai fini della ricerca industriale, in particolare per la validazione di tecnologie generiche, ad esclusione dei prototipi;
- 4) «sviluppo sperimentale»: acquisizione, combinazione, strutturazione e utilizzo delle conoscenze e capacità esistenti di natura scientifica, tecnologica, commerciale e altro, allo scopo di produrre piani, progetti o disegni per prodotti, processi o servizi nuovi, modificati o migliorati. Può trattarsi anche di altre attività destinate alla definizione concettuale, alla pianificazione e alla documentazione concernenti nuovi prodotti, processi e servizi. Tali attività possono comprendere l'elaborazione di progetti, disegni, piani e altra documentazione, purché non siano destinati a uso commerciale.

Rientra nello sviluppo sperimentale la realizzazione di prototipi utilizzabili per scopi commerciali e di progetti pilota destinati a esperimenti tecnologici e/o commerciali, quando il prototipo è necessariamente il prodotto commerciale finale e il suo costo di fabbricazione è troppo elevato per poterlo usare soltanto a fini di dimostrazione e di convalida. L'eventuale, ulteriore sfruttamento di progetti di dimostrazione o di progetti pilota a scopo commerciale comporta la deduzione dei redditi così generati dai costi ammissibili.

Sono inoltre ammissibili aiuti alla produzione e al collaudo di prodotti, processi e servizi, a condizione che non possano essere impiegati o trasformati in vista di applicazioni industriali o per finalità commerciali.

Lo sviluppo sperimentale non comprende tuttavia le modifiche di routine o le modifiche periodiche apportate a prodotti, linee di produzione, processi di fabbricazione, servizi esistenti e altre operazioni in corso, anche quando tali modifiche rappresentino miglioramenti.

- 5) «personale altamente qualificato»: ricercatori, ingegneri, progettisti e direttori marketing, titolari di un diploma universitario e dotati di un'esperienza professionale di almeno 5 anni nel settore. La formazione per il dottorato vale come esperienza professionale
- 6) «messa a disposizione»: l'assunzione temporanea di personale da parte di un beneficiario durante un determinato periodo allo scadere del quale il personale ha diritto di ritornare presso il suo precedente datore di lavoro.

Articolo 31

Aiuti a progetti di ricerca e sviluppo

1. Gli aiuti a progetti di ricerca e sviluppo sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi da 2 a 5 del presente articolo.

2. La parte sovvenzionata del progetto di ricerca e sviluppo deve essere pienamente compresa in una o più delle seguenti categorie di ricerca:

- a) ricerca fondamentale;
- b) ricerca industriale;
- c) sviluppo sperimentale.

Qualora un progetto comprenda diverse attività, occorre precisare per ciascuna attività in quale categoria di cui al primo comma rientra oppure se non rientra in nessuna categoria.

3. L'intensità di aiuto non supera:

- a) il 100 % dei costi ammissibili per la ricerca fondamentale;
- b) il 50 % dei costi ammissibili per la ricerca industriale;
- c) il 25 % dei costi ammissibili per lo sviluppo sperimentale.

L'intensità di aiuto viene determinata per ciascun beneficiario, anche quando si tratta di un progetto di collaborazione, in conformità al paragrafo 4, lettera b), punto i).

Nel caso di aiuti ad un progetto di ricerca e sviluppo realizzato in collaborazione tra organismi di ricerca e imprese, il cumulo

delle sovvenzioni pubbliche dirette ad un progetto specifico e dei contributi degli organismi di ricerca a beneficio del medesimo progetto, qualora costituiscano aiuti, non può essere superiore alle intensità di aiuto applicabili alla singola impresa beneficiaria.

4. L'intensità di aiuto per la ricerca industriale e lo sviluppo sperimentale di cui al paragrafo 3 può essere aumentata come segue:

- a) per gli aiuti destinati alle PMI, l'intensità può essere aumentata di 10 punti percentuali per le medie imprese e di 20 punti percentuali per le piccole imprese e
- b) una maggiorazione di 15 punti percentuali, a concorrenza di un'intensità massima dell'80 % dei costi ammissibili, può essere applicata nei seguenti casi:

i) se il progetto comporta la collaborazione effettiva fra almeno due imprese indipendenti l'una dall'altra e sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- nessuna impresa sostiene da sola oltre il 70 % dei costi ammissibili del progetto di collaborazione;
- il progetto prevede la collaborazione con almeno una PMI o viene realizzato in almeno due Stati membri distinti, oppure

ii) il progetto comporta la collaborazione effettiva tra un'impresa e un organismo di ricerca e sono riunite le seguenti condizioni:

- l'organismo di ricerca sostiene almeno il 10 % dei costi ammissibili del progetto e
- l'organismo di ricerca ha il diritto di pubblicare i risultati dei progetti di ricerca nella misura in cui derivino da ricerche da esso svolte, oppure

iii) nel caso della ricerca industriale, i risultati del progetto sono ampiamente diffusi attraverso convegni su temi tecnici o scientifici oppure tramite pubblicazioni in riviste tecniche e scientifiche o inseriti in banche dati di libero accesso (in cui i dati della ricerca, non elaborati, sono in libera consultazione) o divulgati tramite software libero o open source.

Ai fini del primo comma, lettera b), punti i) e ii), il subappalto non è considerato come una collaborazione effettiva.

5. Sono ammissibili i seguenti costi:
- spese di personale (ricercatori, tecnici e altro personale ausiliario nella misura in cui essi sono impiegati nel progetto di ricerca);
 - i costi della strumentazione e delle attrezzature utilizzate per il progetto di ricerca e per la sua durata. Se l'utilizzo della strumentazione e delle attrezzature in questione ai fini del progetto di ricerca non copre la loro intera durata di vita, sono considerati ammissibili solo i costi d'ammortamento corrispondenti al ciclo di vita del progetto di ricerca, calcolati secondo i principi della buona prassi contabile;
 - i costi di fabbricati e terreni utilizzati per il progetto di ricerca e per la sua durata. Per quanto riguarda i fabbricati, sono considerati ammissibili unicamente i costi di ammortamento corrispondenti alla durata del progetto di ricerca, calcolati secondo i principi della buona prassi contabile. Per quanto riguarda i terreni, sono ammissibili i costi delle cessioni a condizioni commerciali o le spese di capitale effettivamente sostenute;
 - i costi della ricerca contrattuale, delle competenze tecniche e dei brevetti, acquisiti o ottenuti in licenza da fonti esterne a prezzi di mercato tramite una transazione effettuata alle normali condizioni di mercato e che non comporti elementi di collusione, così come i costi dei servizi di consulenza e di servizi equivalenti utilizzati esclusivamente ai fini dell'attività di ricerca;
 - le spese generali supplementari direttamente imputabili al progetto di ricerca;
 - altri costi d'esercizio, inclusi i costi dei materiali, delle forniture e di prodotti analoghi, direttamente imputabili all'attività di ricerca.
6. Tutti i costi ammissibili devono essere imputati ad una specifica categoria di ricerca e sviluppo.

Articolo 32

Aiuti per gli studi di fattibilità tecnica

- Gli aiuti per gli studi di fattibilità tecnica preliminari ad attività di ricerca industriale o di sviluppo sperimentale sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi 2 e 3 del presente articolo.
- L'intensità di aiuto non supera:
 - per le PMI, il 75 % dei costi ammissibili per gli studi preliminari ad attività di ricerca industriale e il 50 % dei costi ammissibili per gli studi preliminari ad attività di sviluppo sperimentale;

- per le grandi imprese, il 65 % dei costi ammissibili per gli studi preliminari ad attività di ricerca industriale e il 40 % dei costi ammissibili per gli studi preliminari ad attività di sviluppo sperimentale.

- I costi ammissibili corrispondono ai costi dello studio.

Articolo 33

Aiuti alle PMI per le spese connesse ai diritti di proprietà industriale

- Gli aiuti in favore delle PMI a copertura delle spese connesse alla concessione e al riconoscimento di brevetti e di altri diritti di proprietà industriale sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi 2 e 3 del presente articolo.
- L'intensità di aiuto non supera l'intensità autorizzata per gli aiuti a progetti di ricerca e sviluppo di cui all'articolo 31, paragrafi 3 e 4, in relazione alle attività di ricerca all'origine di tali diritti di proprietà industriale.
- Sono ammissibili i seguenti costi:
 - tutti i costi anteriori alla concessione del diritto nella prima giurisdizione, ivi compresi i costi di preparazione, presentazione e trattamento della domanda, nonché i costi sostenuti per il rinnovo della domanda prima della concessione del diritto;
 - i costi di traduzione e altri costi sostenuti al fine di ottenere la concessione o il riconoscimento del diritto in altre giurisdizioni;
 - i costi sostenuti per difendere la validità del diritto nel quadro ufficiale del trattamento della domanda e di eventuali procedimenti di opposizione, anche se detti costi siano sostenuti dopo la concessione del diritto.

Articolo 34

Aiuti alla ricerca e sviluppo nei settori dell'agricoltura e della pesca

- Gli aiuti alle attività di ricerca e sviluppo riguardanti i prodotti elencati all'allegato I del trattato sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi da 2 a 7 del presente articolo.
- Gli aiuti sono di interesse di tutti gli operatori del particolare settore o sottosettore interessato.

3. Prima dell'inizio della ricerca, vengono pubblicate su internet informazioni relative allo svolgimento e alla finalità della medesima. Tali informazioni comprendono una data approssimativa dei risultati attesi e l'indirizzo della loro pubblicazione su internet e viene inoltre precisato che i risultati saranno disponibili gratuitamente.

I risultati della ricerca sono messi a disposizione su internet per un periodo di almeno 5 anni e sono pubblicati contestualmente ad eventuali altre informazioni fornite a membri di organismi specifici.

4. Gli aiuti sono concessi direttamente all'organismo o all'ente di ricerca e non comportano la concessione diretta di aiuti non connessi alla ricerca a favore di un'impresa di produzione, trasformazione o commercializzazione di prodotti agricoli, né forniscono un sostegno in termini di prezzo ai produttori di detti prodotti.

5. L'intensità di aiuto non supera il 100 % dei costi ammissibili.

6. I costi ammissibili sono quelli previsti all'articolo 31, paragrafo 5.

7. Gli aiuti alle attività di ricerca e sviluppo riguardanti i prodotti elencati all'allegato I del trattato che non soddisfano i requisiti di cui al presente articolo sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, lettera c), del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni stabilite agli articoli 30, 31 e 32 del presente regolamento.

Articolo 35

Aiuti a nuove imprese innovative

1. Gli aiuti a nuove imprese innovative sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi da 2 a 5 del presente articolo.

2. Il beneficiario è una piccola impresa esistente da meno di sei anni al momento della concessione dell'aiuto.

3. I costi di ricerca e sviluppo del beneficiario rappresentano almeno il 15 % del totale dei suoi costi operativi in almeno uno dei tre anni precedenti la concessione dell'aiuto oppure, nel caso di una «start-up» senza antefatti finanziari, nella revisione contabile del suo periodo fiscale corrente, quale certificato da un revisore dei conti esterno.

4. Gli aiuti non superano 1 milione di euro.

Gli aiuti non superano tuttavia 1,5 milioni di euro nelle regioni che possono beneficiare della deroga ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, lettera a), del trattato, e 1,25 milioni di euro nelle

regioni che possono beneficiare della deroga ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, lettera c), del trattato.

5. Il beneficiario può fruire di aiuti una sola volta nel periodo in cui corrisponde alla definizione di nuova impresa innovativa.

Articolo 36

Aiuti per servizi di consulenza in materia di innovazione e per servizi di supporto all'innovazione

1. Gli aiuti per servizi di consulenza in materia di innovazione e per servizi di supporto all'innovazione sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi da 2 a 6 del presente articolo.

2. Il beneficiario è una PMI.

3. L'aiuto non supera l'importo massimo di 200 000 euro per beneficiario su un periodo di tre anni.

4. Il prestatore dei servizi possiede una certificazione nazionale o europea. In caso contrario, l'intensità dell'aiuto non può superare il 75 % dei costi ammissibili;

5. Il beneficiario deve utilizzare l'aiuto per acquistare i servizi al prezzo di mercato, o se il fornitore dei servizi è un ente senza scopo di lucro, a un prezzo che ne rifletta integralmente i costi maggiorati di un margine di utile ragionevole.

6. Sono ammissibili i seguenti costi:

- a) per quanto riguarda i servizi di consulenza in materia di innovazione: consulenza gestionale; assistenza tecnologica; servizi di trasferimento di tecnologie; formazione; consulenza in materia di acquisizione, protezione e commercializzazione dei diritti di proprietà intellettuale e di accordi di licenza; consulenza sull'uso delle norme;
- b) per quanto riguarda i servizi di supporto all'innovazione i costi relativi a: locali per ufficio; banche dati; biblioteche tecniche; ricerche di mercato; utilizzazione di laboratori; etichettatura di qualità, test e certificazione.

Articolo 37

Aiuti per la messa a disposizione di personale altamente qualificato

1. Gli aiuti per la messa a disposizione di personale altamente qualificato da parte di un organismo di ricerca o da una grande impresa presso una PMI sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi da 2 a 5 del presente articolo.

2. Il personale messo a disposizione non deve sostituire altro personale, bensì essere assegnato a funzione nuova creata nell'ambito dell'impresa beneficiaria e aver lavorato per almeno due anni presso l'organismo di ricerca o la grande impresa che lo mette a disposizione.

Siffatto personale deve occuparsi delle attività di ricerca, sviluppo e innovazione nell'ambito della PME che riceve l'aiuto.

3. L'intensità di aiuto non supera il 50 % dei costi ammissibili, per un periodo massimo di tre anni per impresa e per persona.

4. I costi ammissibili comprendono tutti i costi di personale relativi all'utilizzazione e all'assunzione temporanea del personale altamente qualificato, comprese le spese per l'agenzia di collocamento, nonché l'indennità di mobilità per il personale messo a disposizione.

5. Il presente articolo non si applica ai costi di consulenza di cui all'articolo 26.

SEZIONE 8

Aiuti alla formazione

Articolo 38

Definizioni

Ai fini della presente sezione, si applicano le seguenti definizioni:

- 1) «formazione specifica»: la formazione che comporti insegnamenti direttamente e prevalentemente applicabili alla posizione, attuale o futura, occupata dal dipendente presso l'impresa beneficiaria e che fornisca qualifiche che non siano trasferibili ad altre imprese o settori di occupazione, o lo siano solo limitatamente;
- 2) «formazione generale»: la formazione che comporti insegnamenti non applicabili esclusivamente o prevalentemente alla posizione, attuale o futura, occupata dal dipendente presso l'impresa beneficiaria, ma che fornisca qualifiche ampiamente trasferibili ad altre imprese o settori di occupazione. La formazione è «generale» se, ad esempio:
 - a) è organizzata congiuntamente da diverse imprese indipendenti ovvero ne possono beneficiare i dipendenti di diverse imprese, oppure;
 - b) è riconosciuta, certificata e convalidata da autorità o enti pubblici o da altri enti o istituzioni ai quali gli Stati membri o la Comunità abbiano attribuito competenza in materia.

Articolo 39

Aiuti alla formazione

1. Gli aiuti alla formazione sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo.

2. L'intensità di aiuto non supera:

- a) il 25 % dei costi ammissibili per la formazione specifica e
- b) il 60 % dei costi ammissibili per la formazione generale.

L'intensità di aiuto può essere tuttavia aumentata, a concorrenza di un'intensità massima dell'80 % dei costi ammissibili, nei seguenti casi:

- a) di 10 punti percentuali se la formazione è destinata a lavoratori svantaggiati o disabili;
- b) di 10 punti percentuali per gli aiuti concessi alle medie imprese e di 20 punti percentuali per gli aiuti concessi alle piccole imprese.

Quando l'aiuto concesso riguarda il settore dei trasporti marittimi, la sua intensità può raggiungere il 100 % dei costi ammissibili indipendentemente dal fatto che il progetto di formazione riguardi la formazione specifica o quella generale, purché vengano soddisfatte le seguenti condizioni:

- a) il partecipante al progetto di formazione non è un membro attivo dell'equipaggio, ma soprannumerario e
- b) la formazione viene impartita a bordo di navi immatricolate nei registri comunitari.

3. Ove il progetto di aiuti comporti elementi di formazione specifica e di formazione generale che non possono essere distinti ai fini del calcolo dell'intensità di aiuto e ove non sia possibile stabilire se il progetto di aiuti alla formazione abbia carattere specifico o generale, si applica l'intensità di aiuto prevista per la formazione specifica.

4. I costi ammissibili nell'ambito di un progetto di aiuti alla formazione sono i seguenti:

- a) costi del personale docente;
- b) spese di trasferta, compreso l'alloggio, del personale docente e dei destinatari della formazione;
- c) altre voci di spesa correnti, quali materiali e forniture, con attinenza diretta al progetto;
- d) ammortamento degli strumenti e delle attrezzature, per la quota da riferire al loro uso esclusivo per il progetto di formazione;

e) costi dei servizi di consulenza sull'iniziativa di formazione;

f) costi di personale per i partecipanti al progetto di formazione e spese generali indirette (spese amministrative, locazione, spese generali), a concorrenza del totale degli altri costi ammissibili di cui alle lettere da a) ad e). Per quanto riguarda i costi di personale per i partecipanti al progetto di formazione, vengono prese in considerazione soltanto le ore durante le quali i partecipanti hanno effettivamente partecipato alla formazione, previa detrazione delle ore produttive.

SEZIONE 9

Aiuti in favore dei lavoratori svantaggiati e disabili

Articolo 40

Aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali

1. I regimi di aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi da 2 a 5 del presente articolo.

2. L'intensità di aiuto non supera il 50 % dei costi ammissibili.

3. I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione.

Tuttavia, nel caso in cui il lavoratore interessato è un lavoratore molto svantaggiato, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali su un periodo massimo di 24 mesi successivi all'assunzione.

4. Nei casi in cui l'assunzione non rappresenti un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.

5. Fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, al lavoratore svantaggiato è garantita la continuità dell'impiego per un periodo minimo coerente con la legislazione nazionale o con contratti collettivi in materia di contratti di lavoro.

Qualora il periodo d'occupazione sia più breve di 12 mesi, o se applicabile, di 24 mesi, l'aiuto sarà ridotto pro rata di conseguenza.

Articolo 41

Aiuti all'occupazione di lavoratori disabili sotto forma di integrazioni salariali

1. Gli aiuti all'occupazione di lavoratori disabili concessi sotto forma di integrazioni salariali sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi da 2 a 5 del presente articolo.

2. L'intensità di aiuto non supera il 75 % dei costi ammissibili.

3. I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali sostenuti nel periodo in cui il lavoratore disabile è stato assunto.

4. Nei casi in cui l'assunzione non rappresenti un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.

5. Fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, al lavoratore è garantita la continuità dell'impiego per un periodo minimo coerente con la legislazione nazionale o con contratti collettivi in materia di contratti di lavoro.

Qualora il periodo d'occupazione sia più breve di 12 mesi, l'aiuto sarà ridotto pro rata di conseguenza.

Articolo 42

Aiuti intesi a compensare i sovraccosti connessi all'occupazione di lavoratori disabili

1. Gli aiuti intesi a compensare i sovraccosti connessi all'occupazione di lavoratori disabili sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi 2 e 3 del presente articolo.

2. L'intensità di aiuto non supera il 100 % dei costi ammissibili.

3. Sono ammissibili costi diversi da quelli salariali contemplati all'articolo 41, che si aggiungono a quelli che l'impresa avrebbe sostenuto impiegando lavoratori non disabili, durante il periodo in cui il lavoratore interessato è stato assunto.

Sono ammissibili i seguenti costi:

- a) i costi per l'adeguamento dei locali;
- b) i costi relativi al tempo di lavoro impiegato dal personale esclusivamente per assistere il lavoratore disabile;
- c) i costi relativi all'adeguamento o all'acquisto di attrezzature, o all'acquisto e alla validazione di software, ad uso dei lavoratori disabili, ivi compresi gli ausili tecnologici adattati o di assistenza, che si aggiungono a quelli che il beneficiario avrebbe sostenuto impiegando lavoratori non disabili;
- d) nei casi in cui beneficiario sia un datore di lavoro che offre lavoro protetto, i costi connessi alla costruzione, all'installazione o all'ampliamento dello stabilimento interessato e qualsiasi costo amministrativo e di trasporto direttamente derivante dall'occupazione dei lavoratori disabili.

CAPO III

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 43

Abrogazione

Il regolamento (CE) n. 1628/2006 è abrogato.

I riferimenti al regolamento abrogato e ai regolamenti (CE) n. 68/2001, (CE) n. 70/2001 e (CE) n. 2204/2002 s'intendono fatti al presente regolamento.

Articolo 44

Disposizioni transitorie

1. Il presente regolamento si applica agli aiuti individuali concessi prima della sua entrata in vigore qualora detti aiuti

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, il 6 agosto 2008

soddisfino tutte le condizioni di cui al presente regolamento, ad eccezione dell'articolo 9.

2. Gli aiuti concessi prima del 31 dicembre 2008 che non soddisfano le condizioni di cui al presente regolamento ma che risultano conformi al regolamento (CE) n. 68/2001, al regolamento (CE) n. 70/2001, al regolamento (CE) n. 2204/2002 o al regolamento (CE) n. 1628/2006 sono compatibili con il mercato comune e esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato.

Qualsiasi altro aiuto concesso prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, che non soddisfi né le condizioni di cui al presente regolamento né le condizioni stabilite in uno dei regolamenti di cui al primo comma, è valutato dalla Commissione sulla base delle discipline, degli orientamenti e delle comunicazioni applicabili.

3. Allo scadere del periodo di validità del presente regolamento, i regimi di aiuti esentati a norma del presente regolamento continuano a beneficiare dell'esenzione durante un periodo transitorio di sei mesi, ad eccezione dei regimi di aiuti regionali. L'esenzione dei regimi di aiuti regionali scade alla data di scadenza delle carte degli aiuti a finalità regionale in vigore.

Articolo 45

Entrata in vigore e applicabilità

Il presente regolamento entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Esso si applica fino al 31 dicembre 2013.

Per la Commissione

Neelie KROES

Membro della Commissione

ALLEGATO I

Definizione di PMI*Articolo 1***Impresa**

Si considera impresa ogni entità, indipendentemente dalla forma giuridica rivestita, che eserciti un'attività economica. In particolare sono considerate tali le entità che esercitano un'attività artigianale o altre attività a titolo individuale o familiare, le società di persone o le associazioni che esercitano un'attività economica.

*Articolo 2***Effettivi e soglie finanziarie che definiscono le categorie di imprese**

1. Alla categoria delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (PMI) appartengono le imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro e/o il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di euro.
2. All'interno della categoria delle PMI, si definisce piccola impresa un'impresa che occupa meno di 50 persone e realizza un fatturato annuo e/o un totale di bilancio annuo non superiori a 10 milioni di euro.
3. All'interno della categoria delle PMI, si definisce microimpresa un'impresa che occupa meno di 10 persone e realizza un fatturato annuo e/o un totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di euro.

*Articolo 3***Tipi di imprese considerati ai fini del calcolo degli effettivi e degli importi finanziari**

1. Si definisce «impresa autonoma» qualsiasi impresa non classificata come impresa associata ai sensi del paragrafo 2 oppure come impresa collegata ai sensi del paragrafo 3.
2. Si definiscono «imprese associate» tutte le imprese non classificate come imprese collegate ai sensi del paragrafo 3 e tra le quali esiste la relazione seguente: un'impresa (impresa a monte) detiene, da sola o insieme a una o più imprese collegate ai sensi del paragrafo 3, almeno il 25 % del capitale o dei diritti di voto di un'altra impresa (impresa a valle).

Un'impresa può tuttavia essere definita autonoma, dunque priva di imprese associate, anche se viene raggiunta o superata la soglia del 25 %, qualora siano presenti le categorie di investitori elencate qui di seguito, a condizione che tali investitori non siano individualmente o congiuntamente collegati ai sensi del paragrafo 3 con l'impresa in questione:

- a) società pubbliche di partecipazione, società di capitale di rischio, persone fisiche o gruppi di persone fisiche, esercitanti regolare attività di investimento in capitali di rischio («business angels») che investono fondi propri in imprese non quotate, a condizione che il totale investito dai suddetti «business angels» in una stessa impresa non superi 1 250 000 euro;
- b) università o centri di ricerca senza scopo di lucro;
- c) investitori istituzionali, compresi i fondi di sviluppo regionale;
- d) enti locali autonomi con un bilancio annuo di previsione inferiore a 10 milioni di euro e con meno di 5 000 abitanti.

3. Si definiscono «imprese collegate» le imprese fra le quali esiste una delle relazioni seguenti:

- a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Sussiste una presunzione *juris tantum* che non vi sia influenza dominante qualora gli investitori di cui al paragrafo 2, secondo comma, non intervengano direttamente o indirettamente nella gestione dell'impresa in questione, fermi restando i diritti che essi detengono in quanto azionisti o soci.

Le imprese fra le quali intercorre una delle relazioni di cui al primo comma per il tramite di un'altra impresa, o di diverse altre imprese, o degli investitori di cui al paragrafo 2, sono anch'esse considerate imprese collegate.

Le imprese fra le quali intercorre una delle suddette relazioni per il tramite di una persona fisica o di un gruppo di persone fisiche che agiscono di concerto sono anch'esse considerate imprese collegate, a patto che esercitino le loro attività o una parte delle loro attività sullo stesso mercato in questione o su mercati contigui.

Si considera «mercato contiguo» il mercato di un prodotto o servizio situato direttamente a monte o a valle del mercato in questione.

4. Salvo nei casi contemplati al paragrafo 2, secondo comma, un'impresa non può essere considerata una PMI se almeno il 25 % del suo capitale o dei suoi diritti di voto è controllato direttamente o indirettamente da uno o più enti pubblici, a titolo individuale o congiuntamente.

5. Le imprese possono rendere una dichiarazione relativa alla loro qualifica di impresa autonoma, associata o collegata, che comprenda i dati relativi alle soglie di cui all'articolo 2. Tale dichiarazione può essere resa anche se la dispersione del capitale non permette l'individuazione esatta dei suoi detentori, dato che l'impresa può dichiarare in buona fede di supporre legittimamente di non essere detenuta al 25 %, o oltre, da una o più imprese collegate fra di loro. La dichiarazione non ha alcun influsso sui controlli o sulle verifiche previsti dalle normative nazionali o comunitarie.

Articolo 4

Dati utilizzati per il calcolo degli effettivi e degli importi finanziari e periodo di riferimento

1. I dati impiegati per calcolare gli effettivi e gli importi finanziari sono quelli riguardanti l'ultimo esercizio contabile chiuso e vengono calcolati su base annua. Essi sono presi in considerazione a partire dalla data di chiusura dei conti. L'importo del fatturato è calcolato al netto dell'imposta sul valore aggiunto (IVA) e di altri diritti o imposte indirette.

2. Se, alla data di chiusura dei conti, un'impresa constata di essere andata, su base annua, al di sopra o al di sotto delle soglie degli effettivi o le soglie finanziarie di cui all'articolo 2, essa perde o acquisisce la qualifica di media, piccola o microimpresa solo se questo superamento avviene per due esercizi consecutivi.

3. Se si tratta di un'impresa di nuova costituzione, i cui conti non sono ancora stati approvati, i dati in questione sono oggetto di una stima in buona fede ad esercizio in corso.

Articolo 5

Gli effettivi

Gli effettivi corrispondono al numero di unità lavorative/anno (ULA), ovvero al numero di persone che, durante tutto l'esercizio in questione, hanno lavorato nell'impresa o per conto di essa a tempo pieno. Il lavoro dei dipendenti che non hanno lavorato durante tutto l'esercizio oppure che hanno lavorato a tempo parziale, a prescindere dalla durata, o come lavoratori stagionali, è contabilizzato in frazioni di ULA. Gli effettivi sono composti:

- a) dai dipendenti;
- b) dalle persone che lavorano per l'impresa, in posizione subordinata, e, per la legislazione nazionale, sono considerati come gli altri dipendenti dell'impresa;
- c) dai proprietari gestori;
- d) dai soci che svolgono un'attività regolare nell'impresa e beneficiano di vantaggi finanziari da essa forniti.

Gli apprendisti con contratto di apprendistato o gli studenti con contratto di formazione non sono contabilizzati come facenti parte degli effettivi. La durata dei congedi di maternità o dei congedi parentali non è contabilizzata.

*Articolo 6***Determinazione dei dati dell'impresa**

1. Per le imprese autonome, i dati, compresi quelli relativi agli effettivi, vengono determinati esclusivamente sulla base dei conti dell'impresa stessa.

2. Per le imprese associate o collegate, i dati, inclusi quelli relativi agli effettivi, sono determinati sulla base dei conti e di altri dati dell'impresa oppure, se disponibili, sulla base dei conti consolidati dell'impresa o dei conti consolidati in cui l'impresa è ripresa tramite consolidamento.

Ai dati di cui al primo comma si aggregano i dati delle eventuali imprese associate dell'impresa in questione, situate immediatamente a monte o a valle di quest'ultima. L'aggregazione è effettuata in proporzione alla percentuale di partecipazione al capitale o alla percentuale di diritti di voto detenuti (si sceglie la percentuale più elevata fra le due). Per le partecipazioni incrociate, si applica la percentuale più elevata.

Ai dati di cui al primo e al secondo comma, si aggiunge il 100 % dei dati relativi alle eventuali imprese direttamente o indirettamente collegate all'impresa in questione che non siano già stati ripresi nei conti tramite consolidamento.

3. Ai fini dell'applicazione del paragrafo 2, i dati delle imprese collegate all'impresa in questione risultano dai loro conti e da altri dati, consolidati se disponibili in tale forma. A questi si aggiunge il 100 % dei dati relativi alle imprese collegate a tali imprese associate, a meno che i loro dati contabili non siano già stati ripresi tramite il consolidamento.

Sempre ai fini dell'applicazione del paragrafo 2, i dati delle imprese collegate all'impresa in questione risultano dai loro conti e da altri dati, consolidati se disponibili in tale forma. Ad essi, vengono aggregati, in modo proporzionale, i dati delle eventuali imprese associate di tali imprese collegate situate immediatamente a monte o a valle di queste ultime, se non sono già stati ripresi nei conti consolidati in proporzione almeno equivalente alla percentuale definita al paragrafo 2, secondo comma.

4. Se dai conti consolidati non risultano gli effettivi di una determinata impresa, il calcolo di tale dato si effettua aggregando in modo proporzionale i dati relativi alle imprese di cui l'impresa in questione è associata e aggiungendo quelli relativi alle imprese con le quali essa è collegata.

ALLEGATO II

Modulo per la comunicazione di informazioni sintetiche sugli aiuti alla ricerca e sviluppo conformemente all'obbligo di fornire informazioni supplementari di cui all'articolo 9, paragrafo 4

1. Beneficiario degli aiuti (ragione sociale della o delle imprese beneficiarie degli aiuti, siano esse PMI o meno):
2. Riferimento del regime di aiuti (riferimento, quale utilizzato dalla Commissione, al regime o dei regimi in vigore in base ai quali vengono concessi gli aiuti):
3. Ente o enti pubblici che erogano gli aiuti (denominazione e dati della o delle autorità erogatrici):
4. Stato membro nel quale viene realizzato il progetto o la misura sovvenzionata:
5. Tipo di progetto o misura:
6. Breve descrizione del progetto o della misura:
7. Ove applicabile, costi ammissibili (in euro):
8. Importo (lordo) attualizzato degli aiuti in euro:
9. Intensità di aiuto (% in equivalente sovvenzione lordo):
10. Condizioni cui è subordinata l'erogazione degli aiuti previsti (eventualmente):
11. Date previste di inizio e di conclusione del progetto o della misura:
12. Data di concessione degli aiuti:

Modulo per la comunicazione di informazioni sintetiche sugli aiuti a grandi progetti d'investimento conformemente all'obbligo di fornire informazioni supplementari di cui all'articolo 9, paragrafo 4

1. Beneficiario degli aiuti (ragione sociale della o delle imprese che beneficiano degli aiuti).
2. Riferimento al regime di aiuti (riferimento, quale utilizzato dalla Commissione, al regime o ai regimi esistenti in base ai quali vengono concessi gli aiuti).
3. Enti pubblici che forniscono l'assistenza (denominazione e dati della o delle autorità che concedono gli aiuti).
4. Stato membro nel quale viene effettuato l'investimento.
5. Regione (livello NUTS 3) nella quale viene realizzato l'investimento.
6. Comune (in precedenza livello NUTS 5, ora livello LAU 2) nel quale viene realizzato l'investimento.
7. Tipo di progetto (creazione di un nuovo stabilimento, estensione di uno stabilimento esistente, diversificazione della produzione di uno stabilimento esistente mediante prodotti nuovi aggiuntivi, cambiamento fondamentale del processo produttivo complessivo di uno stabilimento esistente).
8. Prodotti fabbricati o servizi forniti in base al progetto di investimento (con nomenclatura PRODCOM/NACE o nomenclatura CPA per progetti nei settori dei servizi).

9. Breve descrizione del progetto di investimento.
 10. Costo ammissibile attualizzato del progetto di investimento (in EUR).
 11. Importo (lordo) attualizzato degli aiuti in euro.
 12. Intensità di aiuto (% in ESL).
 13. Condizioni cui è subordinata l'erogazione del sostegno previsto (se applicabile).
 14. Date previste di inizio e di conclusione del progetto.
 15. Data di concessione degli aiuti.
- _____

ALLEGATO III

Modulo per la comunicazione delle informazioni sintetiche relative ai regimi di aiuto o agli aiuti ad hoc in virtù dell'articolo 9, paragrafo 1

Si prega di compilare il modulo specificando le informazioni richieste:

PARTE I

Riferimento dell'aiuto	<i>(da completare a cura della Commissione)</i>	
Stato membro		
Numero di riferimento dello Stato membro		
Regione	Denominazione della regione (NUTS) (1)	Status dell'aiuto a finalità regionale (2)
Autorità che concede l'aiuto	Denominazione	
	Indirizzo Pagina Web	
Titolo della misura di aiuto		
Base giuridica nazionale (riferimento alla pubblicazione nazionale ufficiale rilevante)		
Link Web al testo integrale della misura di aiuto		
Tipo di misura	Regime	
	Aiuto ad hoc	Denominazione del beneficiario
Modifica di una misura di aiuto esistente		Numero di aiuto della Commissione
	Proroga	
	Modifica	
Durata (3)	Regime	(dal gg/mm/aa al gg/mm/aa)
Data di concessione (4)	Aiuto ad hoc	gg/mm/aa
Settore/i economico/i interessato/i	Tutti i settori economici ammissibili a ricevere aiuti	
	Limitato a settori specifici — Specificare ai sensi della NACE Rev. 2 (5)	
Tipo di beneficiario	PMI	
	Grande impresa	

Dotazione di bilancio	Importo totale annuo della dotazione prevista ai sensi del regime ⁽⁶⁾	milioni di ... (valuta nazionale)	
	Importo totale dell'aiuto ad hoc concesso all'impresa ⁽⁷⁾	milioni di ... (valuta nazionale)	
	Per le garanzie ⁽⁸⁾	milioni di ... (valuta nazionale)	
Strumento di aiuto (articolo 5)	Sovvenzione		
	Contributi in conto interessi		
	Prestito		
	Garanzia/Riferimento alla decisione della Commissione ⁽⁹⁾		
	Misura fiscale		
	Capitale di rischio		
	Anticipi rimborsabili		
	Altro (specificare)		
Se cofinanziato da fondi comunitari	Riferimento/i:	Importo del finanziamento comunitario	milioni di ... (valuta nazionale)

⁽¹⁾ NUTS — Nomenclatura delle unità territoriali statistiche.

⁽²⁾ Articolo 87, paragrafo 3, lettera a), del trattato; articolo 87, paragrafo 3, lettera c), del trattato, zone miste, zone non ammissibili agli aiuti a finalità regionale.

⁽³⁾ Periodo durante il quale l'autorità erogatrice si può impegnare a concedere l'aiuto.

⁽⁴⁾ Gli aiuti sono considerati concessi nel momento in cui all'impresa è accordato, a norma del regime giuridico nazionale applicabile, il diritto giuridico di ricevere gli aiuti.

⁽⁵⁾ NACE Rev.2 — Classificazione statistica delle attività economiche nella Comunità europea.

⁽⁶⁾ Per un regime di aiuti: indicare l'importo annuo totale della dotazione prevista ai sensi del regime o l'importo stimato del minor gettito fiscale per anno, per tutti gli strumenti di aiuto contemplati dal regime.

⁽⁷⁾ Per un aiuto ad hoc: indicare l'importo complessivo dell'aiuto/del minor gettito fiscale.

⁽⁸⁾ Per le garanzie indicare l'importo (massimo) del credito garantito.

⁽⁹⁾ Se applicabile, riferimento alla decisione della Commissione che approva la metodologia utilizzata ai fini del calcolo dell'equivalente sovvenzione lordo, in linea con l'articolo 5, paragrafo 1, lettera c), del regolamento.

PARTE II

Indicare la disposizione del regolamento generale di esenzione per categoria a norma della quale viene data attuazione alla misura di aiuto

Obiettivi generali (elenco)	Obiettivi (elenco)	Intensità massima di aiuto in % o importo massimo dell'aiuto in valuta nazionale	Maggiorazione PMI in %
Aiuti regionali agli investimenti e all'occupazione ⁽¹⁾ (art. 13)	Regime	... %	
	Aiuto ad hoc (art. 13, par. 1)	... %	
Aiuti alle piccole imprese di nuova costituzione (art. 14)		... %	
Aiuti agli investimenti e all'occupazione a favore delle PMI (art. 15)		... %	
Aiuti a piccole imprese di recente costituzione a partecipazione femminile (art. 16)		... %	
Aiuti per la tutela dell'ambiente (artt. 17-25)	Aiuti agli investimenti che consentono alle imprese di andare oltre le norme comunitarie in materia di tutela ambientale o di innalzare il livello di tutela ambientale in assenza di norme comunitarie (art. 18) Fornire un riferimento specifico alla norma pertinente	... %	
	Aiuti per l'acquisto di mezzi di trasporto nuovi intesi al superamento delle norme comunitarie o all'innalzamento del livello di tutela ambientale in assenza di norme comunitarie (art. 19)	... %	
	Aiuti alle PMI per l'adeguamento a norme comunitarie non ancora in vigore (art. 20)	... %	
	Aiuti agli investimenti per la tutela dell'ambiente in misure di risparmio energetico (art. 21)	... %	
	Aiuti agli investimenti per la tutela dell'ambiente nella cogenerazione ad alto rendimento (art. 22)	... %	
	Aiuti agli investimenti per la tutela dell'ambiente volti a promuovere la produzione di energia da fonti rinnovabili (art. 23)	... %	
	Aiuti per la realizzazione di studi in materia ambientale (art. 24)	... %	
	Aiuti sotto forma di sgravi da imposte ambientali (art. 25)	... valuta nazionale	

Obiettivi generali (elenco)	Obiettivi (elenco)		Intensità massima di aiuto in % o importo massimo dell'aiuto in valuta nazionale	Maggiorazione PMI in %
Aiuti alle PMI per servizi di consulenza e per la partecipazione a fiere (artt. 26-27)	Aiuti alle PMI per servizi di consulenza (art. 26)		... %	
	Aiuti per la partecipazione di PMI a fiere (art. 27)		... %	
Aiuti sotto forma di capitale di rischio (art. 28-29)			... valuta nazionale	
Aiuti a favore di ricerca, sviluppo e innovazione (artt. 30-37)	Aiuti a progetti di ricerca e sviluppo (art. 31)	Ricerca fondamentale [art. 31, par. 2, lettera a)]	... %	
		Ricerca industriale [art. 31, par. 2, lettera b)]	... %	
		Sviluppo sperimentale (art. 31, par. 2, lettera c)	... %	
	Aiuti per studi di fattibilità tecnica (art. 32)		... %	
	Aiuti alle PMI per le spese connesse ai diritti di proprietà industriale (art. 33)		... %	
	Aiuti alla ricerca e sviluppo nei settori dell'agricoltura e della pesca (art. 34)		... %	
	Aiuti a nuove imprese innovative (art. 35)		... valuta nazionale	
	Aiuti per servizi di consulenza in materia di innovazione e per servizi di supporto all'innovazione (art. 36)		... valuta nazionale	
	Aiuti per la messa a disposizione di personale altamente qualificato (art. 37)		... valuta nazionale	
Aiuti alla formazione (artt. 38-39)	Formazione specifica (art. 38, par. 1)		... %	
	Formazione generale (art. 38, par. 2)		... %	

Obiettivi generali (elenco)	Obiettivi (elenco)	Intensità massima di aiuto in % o importo massimo dell'aiuto in valuta nazionale	Maggiorazione PMI in %
Aiuti in favore dei lavoratori svantaggiati e disabili (artt. 40-42)	Aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali (art. 40)	... %	
	Aiuti all'occupazione di lavoratori disabili sotto forma di integrazioni salariali (art. 41)	... %	
	Aiuti intesi a compensare i sovraccosti connessi all'occupazione di lavoratori disabili (art. 42)	... %	

(¹) In caso di aiuti ad hoc a finalità regionale che integrano aiuti concessi a norma di uno o più regimi di aiuti, indicare sia l'intensità di aiuto a norma del regime che l'intensità dell'aiuto ad hoc.

NOTIZIE SUGLI AUTORI

- Daniele Alborghetti** Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Maria Carmela Amorigi** Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Luca Apollonio** Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Alfonso Balsamo** Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Gabriele Bubola** Avvocato e Professional Fellow di ADAPT
- Umberto Buratti** *ADAPT Research Fellow*
- Flavio Busi** Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Rosario Cancro** Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Roberta Caragnano** Assegnista di ricerca in diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia e *ADAPT Senior Research fellow*
- Giovanna Carosielli** Funzionario del Ministero del lavoro
- Anna Rita Caruso** Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Lilli Casano** Assegnista di ricerca in diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia e *ADAPT Senior Research fellow*

Francesco Catalfamo	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
M. Alejandra Chacon O.	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Sabrina Chiarelli	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Concepita Chionna	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Andrea Chiriatti	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Davide Costa	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Angela D'Elia	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Daniela Del Duca	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Nicola D'Erario	Consulente del lavoro e dottorando in Sviluppo Organizzativo, Lavoro e Innovazione dei Processi Produttivi (SOLIPP) del Politecnico di Bari e ADAPT
Annalisa Difronzo	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Immacolata Di Stani	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Francesca Fazio	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Valeria Filippo	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA

Alessio Fionda	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Gabriele Gamberini	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Andrea Gatti Casati	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Gaia Gioli	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Maria Giovannone	ADAPT <i>Senior Research Fellow</i> e Assegnista di ricerca presso l'Università di Modena e Reggio Emilia
Alessandra Innesti	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Francesco Magni	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Pietro Manzella	Assegnista di ricerca dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e ADAPT <i>Senior Research Fellow</i>
Emmanuele Massagli	Presidente ADAPT e <i>Senior Research fellow</i>
Roberta Monte	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Isabella Oddo	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Martina Ori	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Flavia Pasquini	Vice Presidente della Commissione di Certificazione dell'Università di Modena e Reggio Emilia
Lidia Petruzzo	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA

Valentina Picarelli	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Filippo Pignatti Morano	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Cecilia Porro	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Giulia Rosolen	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Giovanni Luigi Salsi	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Angelo Santamaria	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Carmine Santoro	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Alessandra Sartore	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Alberto Sasco	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Roberta Scolastici	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Lavinia Serrani	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Valentina Sorci	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA

Silvia Spattini	Direttore e ADAPT <i>Senior Research Fellow</i>
Francesca Sperotti	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Michele Squeglia	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Andrea Stoccoro	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Luisa Tadini	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Michele Tiraboschi	Professore ordinario di Diritto del Lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia. Direttore del Centro Studi Marco Biagi e del Comitato scientifico di ADAPT.
Giulia Tolve	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Paolo Tomassetti	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Maria Tuttobene	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Licya Vari	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Antonio Valenti	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Davide Venturi	Funzionario del Ministero del lavoro e <i>Professional Fellow</i> di ADAPT
Marina Zanga	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA

Silvia Zironi

Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in
Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università
degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA

Rosita Zucaro

Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in
Formazione della Persona e Mercato del Lavoro - Università
degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA

SOCI ADAPT

ABI	Confimi Impresa	Fondazione CRUI
Adecco Italia	Confindustria	Fondazione studi consulenti del lavoro
ADHR Group	Confindustria Bergamo	Fondirigenti
Agens	Confindustria Verona	GE Oil & Gas – Nuovo Pignone
AgustaWestland	Confprofessioni	Generazione vincente
Aifos	Conserve Italia	Gi Group
Ailog	Consorzio formazione&lavoro	Gruppo Manutencoop
ANCC-Coop	Coopfond-Legacoop nazionale	IKEA Italia Retail
ANCE	Cremonini	INAIL
Angem	CSQA Certificazioni	Inforgroup
ANINSEI	Dussmann Service	Isfol
Anmil Onlus	Ebinter	Italia lavoro
Associazione Industriali della Provincia di Vicenza	Ebiter Taranto	LVH-APA
Assolavoro	Electrolux Italia	Manpower
Assomea	Elior Ristorazione	Marelli motori
Assosistema	Enel	MCL
Bachelor	Eni	Micron Technology
Banca Popolare dell'Emilia Romagna	Esselunga	Obiettivo lavoro
Chiesi Farmaceutici	Farmindustria	Poste italiane
CIA	Federalberghi	Provincia di Verona
Cimolai	Federdistribuzione	Quanta
CISL	Federmeccanica	Randstad Italia
CISL FP	Federtrasporto	Sodexo Italia
CNA	Fedit	Synergie Italia agenzia per il lavoro
CNA pensionati	Ferrovie dello Stato italiane	Telecom Italia
Coldiretti	FILCA-CISL	UGL
Confagricoltura	Fincantieri	UIL
Confartigianato	FIPE	Umana
Confcommercio	FISASCAT-CISL	Unindustria Bologna
Confcooperative	FIT-CISL	Unindustria Treviso
Confesercenti	FLAEI-CISL	Union Labor

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

