

i Quaderni di
wikilabour

Guida alla **Riforma Fornero**

Legge 28 giugno 2012, n. 92

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

wiki  **labour.it**

Dizionario dei Diritti dei Lavoratori

Dove tutti i tuoi diritti hanno una voce

A cura di Mario Fezzi e Franco Scarpelli

1



i Quaderni di
wikilabour

1

Guida alla **Riforma Fornero**

Legge 28 giugno 2012, n. 92

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

Questa guida è stata curata da Mario Fezzi e Franco Scarpelli.
Gli autori dei contributi sono: Velia Addonizio, Olivia Bonardi,
Maurizio Borali, Stefano Chiusolo, Mario Fezzi, Cosimo Francioso,
Silvia Gariboldi, Lorenzo Giasanti, Alberto Ghidoni,
Alberto Guariso, Daniela Manassero, Giovanni Marcucci,
Franco Scarpelli, Gianni Sozzi.



AVVERTENZA

Mentre stiamo andando in stampa, giungono notizie sull'approvazione di alcuni emendamenti alla legge 92/2012 da parte del Parlamento.

Oltre a questi vanno segnalati quelli contenuti nell'Avviso comune sottoscritto da CGIL-CISL-UIL e Confindustria considerati positivamente dai capigruppo dei due maggiori partiti che sostengono il Governo Monti.

*Non essendo ad oggi dato conoscerli nelle loro formulazioni definitive, ne daremo conto se e quando diventassero legge **pubblicando le eventuali modifiche sul sito www.wikilabour.it***

INDICE

Presentazione

Il Progetto WIKILABOUR - *Nino Baseotto e Onorio Rosati* 9

Premessa

La Riforma Fornero - *Mario Fezzi e Franco Scarpelli* 11

Parte I - I contratti di lavoro non standard

Il contratto a termine - *Stefano Chiusolo* 15

Il lavoro a progetto - *Daniela Manassero* 21

Le collaborazioni professionali - *Daniela Manassero* 31

Il contratto di apprendistato - *Lorenzo Giasanti* 35

Il contratto di inserimento - *Lorenzo Giasanti* 41

Il contratto di lavoro intermittente (a chiamata) - *Lorenzo Giasanti* 45

Il contratto di associazione in partecipazione - *Lorenzo Giasanti* 49

Prestazioni di lavoro occasionale accessorio - *Lorenzo Giasanti* 53

Tirocini formativi (stage) - *Lorenzo Giasanti* 57

Parte II - Il rapporto di lavoro

Il contratto a tempo parziale - *Maurizio Bordini* 61

Contrasto alle dimissioni in bianco - *Velia Addonizio* 65

Sostegno alla genitorialità - *Velia Addonizio* 69

Diritto al lavoro per i disabili - *Velia Addonizio* 71

Le modifiche alla disciplina della solidarietà negli appalti 73

Silvia Gariboldi, Alberto Ghidoni, Giovanni Marcucci

Parte III - La cessazione del rapporto di lavoro:

le modifiche alla disciplina dei licenziamenti e i sistemi di tutela contro la disoccupazione

Il licenziamento individuale per motivi economici - *Franco Scarpelli* 79

Il licenziamento collettivo per riduzione di personale - *Franco Scarpelli* 91

I licenziamenti discriminatori - *Mario Fezzi* 101

Il licenziamento disciplinare - *Gianni Sozzi* 105

I licenziamenti inefficaci - *Cosimo Francioso* 111

Il procedimento speciale per l'impugnazione dei licenziamenti - *Alberto Guariso* 115

La riforma degli ammortizzatori sociali - *Olivia Bonardi* 129

Appendice

LEGGE 28 giugno 2012, n. 92 141

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita G.U. n. 153 del 03-07-2012 (S.O. n. 136)

Notizie sugli autori 189

PRESENTAZIONE

Il successo - in parte inaspettato - che ha avuto in questi mesi WIKILABOUR ci ha convinto della bontà di questa iniziativa nata tra CGIL Lombardia e Camera del Lavoro di Milano unitamente ad alcuni avvocati che collaborano con la nostra Organizzazione: Mario Fezzi, Cosimo Francioso, Giovanni Marucci e Franco Scarpelli.

WIKILABOUR nel primo semestre del 2012 è stato visitato da oltre 600 mila utenti, per un totale di oltre un milione di voci visualizzate (fonte Google Analytics). Il fatto che una così ampia diffusione della sua conoscenza sia avvenuta senza alcuna campagna pubblicitaria, crediamo sia l'implicita conferma di quanto fosse necessario uno strumento di informazione sul diritto del lavoro aggiornato con cadenza continua.

Abbiamo ritenuto quindi utile avviare una nuova esperienza editoriale: i Quaderni di WIKILABOUR, di cui questa Guida rappresenta il primo numero. Il taglio della Guida ricalca la logica editoriale di WIKILABOUR, cioè fornire una informazione completa diversificata su più livelli in relazione ai diversi lettori: l'utente non specializzato (Sintesi delle novità), quello esperto (Scheda di approfondimento), chi quotidianamente necessita di informazioni di facile consultazione per i problemi che deve affrontare nella propria attività (Indicazioni operative).

Tra i nostri progetti e tra quelli degli altri Soci Fondatori c'è anche la volontà di ampliare il campo di analisi e aggiornamento di WIKILABOUR, rielaborando in maniera sistematica la parte della previdenza e rendendolo così il primo Dizionario dei diritti ad accesso libero e gratuito che comprende sia la parte del diritto del lavoro, sia quella della previdenza sociale.

Si tratta di un obiettivo ambizioso, cui vorremmo partecipassero tutti coloro che ne condividono l'approccio politico e culturale. Perché WIKILABOUR vuole essere un progetto aperto e in continua evoluzione, cui ciascuno può partecipare secondo le potenzialità di cui è portatore.

Ringraziamo quindi tutti coloro che, con grande spirito partecipativo e sinceramente volontaristico, hanno finora garantito la propria collaborazione e tutti quelli che vorranno aderirvi in futuro.

Nino Baseotto, Segretario generale CGIL Lombardia

Onorio Rosati, Segretario generale Camera del Lavoro di Milano

La legge 28 giugno 2012, n. 92, non può che suscitare nell'interprete e nell'operatore sentimenti di preoccupazione e insoddisfazione.

La cosiddetta "legge Fornero" si presenta estremamente complessa nei contenuti e nella forma (l'accorpamento in 4 articoli dei precedenti 72 ha poi anche aumentato la confusione), ma soprattutto è densa di contraddizioni e di contenuti inidonei a realizzare le finalità di trasformazione e miglioramento del nostro mercato del lavoro, per tanto tempo decantate nel dibattito pubblico e oggi enunciate nell'*incipit* della stessa legge (v. art. 1, comma 1).

Il Governo Monti ci ha ripetuto per mesi che la manovra Fornero tendeva a ridurre drasticamente le tipologie contrattuali (figlie, in prevalenza, della legge Biagi del 2003), a rendere più complesso e costoso il ricorso ai contratti che una volta si chiamavano atipici e comunque a quelli temporanei, e infine, in cambio di questa ritrovata opzione in favore del contratto a tempo indeterminato, a introdurre qualche elemento di flessibilità in uscita dal mercato del lavoro.

La prima delle finalità enunciate dalla legge è proprio quella di favorire *"l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili"* e di ribadire *"il rilievo prioritario del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (...) quale forma comune di rapporto di lavoro"*. Essa però è gravemente contraddetta dalla modifica più importante e pesante introdotta in materia di contratti temporanei, con la possibilità di stipulare il primo contratto a termine, o di lavoro somministrato, senza la necessità di specificare la ragione per cui si assume a termine (di cui all'art.1 D.Lgs. 368/2001), con un limite massimo di durata che può arrivare addirittura a dodici mesi.

Chiunque conosca le statistiche sul mercato del lavoro sa che la stragrande maggioranza dei rapporti temporanei ha durata inferiore all'anno e riguarda lavori poco professionalizzati. La modifica ora richiamata è destinata dunque a peggiorare gravemente la condizione sociale di una parte importante dei lavoratori precari, destinati a passare da un'impresa all'altra e da un "primo" contratto a termine o somministrato all'altro, senza possibilità di crescita professionale e perdendo la possibilità di far valere i diritti collegati alla carenza di una reale necessità da parte dell'impresa di impiegare solo temporaneamente quel lavoratore.

Altrettanto discutibile è poi l'affermazione, anche questa svolta in molte occasioni, di avere ridotto drasticamente le tipologie contrattuali, quando l'unico contratto eliminato è il contratto di inserimento (del quale peraltro viene meno la necessità per le imprese, libere ora di assumere a termine). Tali scelte, davvero criticabili, non sono certo compensate da alcune novità pur positive in tema di contrasto agli abusi nell'utilizzo di alcune tipologie contrattuali di lavoro non subordinato (contratto a progetto, collaborazioni professionali – cosiddette "a partita Iva" – associazione in partecipazione, lavoro accessorio) e da qualche miglioramento della condizione contrattuale dei collaboratori a progetto (in particolare per quel che riguarda il tema dei corrispettivi).

Ma soprattutto, dopo la premessa che la flessibilità in uscita sarebbe stata compensata da un moderno sistema di welfare, che si sarebbe occupato dei problemi determinati dalla perdita del posto di lavoro per tutti i lavoratori, anche quelli precari, era lecito attendersi la costruzione di un vero sistema di welfare di marca scandinava. In quei Paesi, in cui la tutela contro i licenziamenti illegittimi è attenuata, vige un sistema di protezione sociale che protegge in maniera efficace la

persona, a 360 gradi, quindi non solo nel caso di perdita dell'occupazione e nell'aiuto alla ricerca di nuova occupazione ma anche e per esempio nell'istruzione, nella riqualificazione, nella cura della prole, nell'assistenza agli anziani. In un sistema del genere la perdita del posto di lavoro è ammortizzata da questa vasta rete di protezione, da noi totalmente inesistente.

La promessa riforma del nostro sistema di welfare è invece poco più di un re-styling, condizionato dalla logica del contenimento (anzi, della riduzione) della spesa, che prevede l'introduzione di una sorta di sussidio di disoccupazione (Aspi) di durata limitata e di contenuto modesto, privo di un reale carattere di universalità (soprattutto con riferimento alla condizione dei soggetti più deboli quali i lavoratori atipici e precari, che ne sono esclusi o difficilmente raggiungono i requisiti di anzianità per accedere alle prestazioni ordinarie). Anzi la riforma riduce la rete di protezione per i lavoratori di molte imprese, accorciando (quando sarà a regime) la durata della c.d. mobilità e riducendo gli interventi a protezione dell'occupazione nelle imprese in stato di insolvenza.

Qui l'ideologia dell'affidamento al mercato della gestione dei flussi di occupazione rischia, a maggior ragione nell'attuale situazione economica, di creare pesanti effetti sociali, anche per la mancanza di un reale investimento sui servizi per l'impiego e su efficaci strumenti di sostegno dei lavoratori nei percorsi di formazione e riqualificazione professionale.

Per quanto riguarda i licenziamenti, la legge aderisce alla visione – del tutto ideologica, in quanto fondata su assunti indimostrati e criticati da qualsiasi seria ricerca – che le regole sulla flessibilità in uscita dell'ordinamento italiano siano caratterizzate da maggiore rigidità rispetto ad altri paesi e che, attenuando il regime di tutela contro i licenziamenti ingiustificati, sia possibile creare nuova occupazione e ridistribuire in modo più equo le tutele del lavoro.

Ciò viene fatto introducendo un sistema complicato e confuso, per abbattere il celebre “tabù” rappresentato dall'art.18 S.L. I licenziamenti vengono suddivisi in molteplici ipotesi a ognuna delle quali corrisponde, in caso di annullamento da parte della magistratura, una sanzione differente.

Volendo semplificare si potrebbe dire che la nuova legge introduce un sistema tripartito (con ulteriori ripartizioni al suo interno): i licenziamenti discriminatori e quindi nulli; i licenziamenti per colpe del lavoratore, con applicazione, secondo i casi, nell'ipotesi di annullamento del licenziamento, della reintegrazione ovvero dell'indennità risarcitoria; i licenziamenti economici, con applicazione solo eventuale della reintegrazione (nei casi di più manifesta ingiustificatezza) o del solo indennizzo.

Viene invece modificato, sempre nel caso di reintegrazione, il risarcimento del danno da corrispondere al lavoratore: in primo luogo, l'entità del risarcimento (salvo il caso della discriminazione) viene limitata entro il massimo di dodici mensilità; in secondo luogo, dall'importo deve essere detratto non solo quanto effettivamente percepito dal lavoratore, com'è già oggi, ma anche quanto egli avrebbe potuto percepire, se si fosse impegnato assiduamente nella ricerca di un nuovo lavoro.

Su questi punti c'è subito da osservare che limitare a dodici mesi il risarcimento del danno vuol dire scaricare sul lavoratore (che pure è colui che ha subito l'atto in ipotesi illecito) il rischio della durata del processo; così come dedurre dal risarcimento anche ciò che il lavoratore *avrebbe*

potuto percepire, costringe il lavoratore stesso a oneri probatori impropri. Il lavoratore dovrà cioè dimostrare di aver fatto tutto il possibile per reperire una nuova occupazione e, ciò nonostante, di non averla trovata.

È vero che la legge introduce anche una corsia processuale privilegiata per i licenziamenti, prevedendo che l'impugnazione del licenziamento venga attivata con una specie di procedura d'urgenza (senza necessità però di dimostrare il *periculum in mora*), cui deve far seguito un giudizio celere e spedito. È però altrettanto vero che nell'attuale situazione cronica di carenza di organici e di strutture non è dato intravedere come i Tribunali aditi potranno far fronte ai termini strettissimi di questo nuovo sistema. Anzi, è fondato il timore che la nuova procedura crei ulteriore aggravio dell'attività complessiva dei Tribunali del lavoro, con effetti pregiudizievoli anche sulle controversie finalizzate alla tutela di altre categorie di diritti.

Questo sistema poi è fortemente sospettabile di illegittimità costituzionale. E' infatti assai probabile che vengano sollevate questioni di legittimità con riferimento soprattutto al principio di eguaglianza, trattandosi di una norma che prevede, per casi identici, soluzioni tanto diversificate. Si pensi all'ipotesi di un lavoratore incolpato di una grave mancanza, che poi risulti meno grave e quindi determini l'annullamento del licenziamento, il quale avrebbe perciò diritto alla reintegrazione, rispetto a quella di un lavoratore licenziato per causa economica (che quindi nessuna mancanza, nemmeno lieve, ha commesso) che in molti casi si vedrà negata la reintegrazione e otterrà solo l'indennità risarcitoria. E ancora: il licenziato senza motivazione o quello licenziato senza rispetto della procedura di contestazione non avrebbero diritto alla reintegrazione, ma solo a un'indennità risarcitoria da un minimo di sei a un massimo di dodici mensilità (quindi molto meno anche dell'indennizzo per altri licenziamenti, che varia invece da dodici a ventiquattro mesi).

La riforma, peraltro, costringerà gli operatori del diritto a ragionare in termini radicalmente nuovi e diversi dal passato. È infatti indispensabile dare inizio a un'operazione culturale e giuridica che conduca a utilizzare fino in fondo le possibilità offerte dalle norme antidiscriminatorie. Il concetto di discriminazione è, diciamo francamente, un concetto spesso poco conosciuto e praticato: solo una vicenda grossolana e esageratamente sproporzionata può essere colta da chi ha sino ad oggi ignorato il problema. Se escludiamo le donne che hanno sollevato e sollevano le questioni di genere sin dal 1977 (con la legge 903 di quell'anno), gli avvocati maschi (e anche diverse avvocate) spesso non hanno una approfondita percezione del problema. Quante volte è capitato che avvocati pur aperti e sensibili abbiano affrontato un licenziamento provando a immaginare se vi sia stata una discriminazione? Quante volte hanno provato a immaginare che l'inesistenza di una causale a sostegno di un licenziamento poteva nascondere una discriminazione?

Sino ad oggi tale prospettiva era spesso inutile (e faticosa), bastando indicare l'assenza di una reale giustificazione per puntare ad ottenere la ricostituzione del rapporto di lavoro. La riforma Fornero, con la sanzione reintegratoria piena collegata al solo licenziamento discriminatorio o illecito, costringe tutti gli operatori a ripensare al proprio modo di lavorare e di istruire le cause: sostenen-

do la discriminazione ci si incanala in un sistema che ha come possibile sbocco la reintegrazione nel posto di lavoro e non solo una indennità risarcitoria.

E del resto, se un lavoratore licenziato per motivi economici vede annullare il proprio licenziamento per insussistenza della causale indicata, avrà davvero solo diritto all'indennità risarcitoria? Non potrà invece sostenere (già fin dal ricorso) che il motivo addotto era falso e il vero obiettivo era liberarsi di lui, in quanto persona sgradita al datore di lavoro? E come potrebbe essere definito un comportamento del genere, se non come discriminatorio?

Allo stesso modo, perché il licenziamento economico indimostrato non dovrebbe essere considerato nullo (e quindi destinato alla reintegrazione) ai sensi dell'art.1345 c.c.? Se il motivo economico non c'era, è ovvio che l'unico motivo determinante era quello di liberarsi surrettiziamente di una persona sgradita. E non potrà dirsi la stessa cosa quando, in un licenziamento collettivo, i criteri di scelta risultino applicati scorrettamente al fine di espellere un lavoratore o una lavoratrice piuttosto che un altro? Ecco allora che il motivo unico determinante (e illecito) porta all'integrale applicazione del regime di reintegrazione nel posto di lavoro.

In altri casi quel licenziamento economico privo di reale giustificazione potrebbe anche essere valutato come una sanzione disciplinare occulta, o simulata, e potrebbe così essere disposta dal Giudice la reintegrazione.

Pare insomma evidente che dal 18 luglio 2012 le conclusioni di molti ricorsi di impugnazione dei licenziamenti economici, che saranno la stragrande maggioranza se non addirittura l'esclusività, dovranno essere finalizzate a rivendicare la discriminazione, il motivo illecito determinante e la sanzione disciplinare simulata, dopo avere smontato (ove possibile) la motivazione economica.

Si è molto discusso in questi mesi dell'importanza dell'effetto di deterrenza che l'art. 18 esercita nella relazione quotidiana dei rapporti di lavoro, a protezione dei diritti dei lavoratori. Di tale funzione della disciplina sui licenziamenti si potrà continuare a parlare solo se il Giudice potrà, in molti casi, applicare la reintegrazione in luogo dell'indennità. Si tratta di una condizione essenziale perché il diritto continui a soddisfare la finalità di correggere la condizione di debolezza contrattuale del lavoratore subordinato: diversamente, in quei territori e in quegli uffici giudiziari ove si imponessero prassi miranti a disporre per lo più il pagamento dell'indennità risarcitoria, l'impugnazione del licenziamento diventerebbe solo un fatto di mercato, nel quale stabilire il prezzo di una persona.

SINTESI DELLE NOVITÀ

Il contratto a termine è un contratto di lavoro subordinato caratterizzato dal fatto di essere soggetto a un termine di durata, scaduto il quale il rapporto cessa automaticamente. Si tratta di un rapporto di lavoro di tipo eccezionale, in quanto nel nostro ordinamento giuridico la regola è piuttosto quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (privo cioè di una data di scadenza).

Proprio perché si tratta di un rapporto di lavoro eccezionale, la legge prevede alcuni requisiti di forma e di sostanza, che dovrebbero prevenire l'uso distorto o anormale di questo istituto. In particolare, è innanzi tutto previsto che il rapporto di lavoro a termine possa legittimamente sorgere solo in presenza di una valida giustificazione. Inoltre, la legge dispone la conversione a tempo indeterminato del rapporto nel caso in cui il contratto a termine prosegua per un certo periodo dopo la sua scadenza. Infine, è vietato stipulare un nuovo contratto a termine prima che sia trascorso un certo lasso di tempo dalla scadenza di quello precedente.

La riforma del lavoro del Governo Monti, in tema di contratto a termine, ha riguardato in particolare gli aspetti da ultimo indicati. Le modifiche introdotte non sempre combattono gli abusi ma, al contrario, talvolta rendono più semplice il ricorso a questo istituto. Più precisamente, le novità più importanti sono le seguenti:

- viene escluso l'obbligo di giustificare l'apposizione del termine nel caso di primo contratto di durata non superiore a 12 mesi;
- viene elevato il termine di prosecuzione del rapporto, dopo la scadenza del termine, necessario alla conversione a tempo indeterminato del rapporto;
- viene elevato l'intervallo che deve intercorrere tra un contratto a termine e l'altro;
- viene maggiorata l'aliquota contributiva, con parziale restituzione in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO

La riforma più importante introdotta dalla nuova legge con riferimento al contratto a termine è quella che, in alcuni casi, esclude l'obbligo di giustificare l'apposizione del termine.

Com'è noto, la regola generale (che, prima della riforma, incontrava eccezioni marginali, come nel caso dei dirigenti o dei contratti di durata massima fino a 12 giorni) è che il datore di lavoro, che intenda assumere a termine un lavoratore, deve indicare il motivo per cui il contratto di lavoro viene stipulato - appunto - a termine e non a tempo indeterminato. Il D.Lgs. 368/01, al riguardo, prescrive che deve trattarsi di una ragione di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo di altri lavoratori. Sul punto, la giurisprudenza è ormai consolidata nel senso di ritenere che la giustificazione non può essere generica ma deve, sia pur succintamente, dar conto della *specifica* ragione invocata dal datore di lavoro; inoltre, la ragione deve far riferimento a un'esigenza di carattere *temporaneo* (altrimenti, non si capirebbe perché quel lavoratore è stato assunto a termine).

Il motivo per cui è richiesta la giustificazione è semplice: nel nostro ordinamento giuridico, il contratto di lavoro normale è quello a tempo indeterminato, con la conseguenza che il datore di lavoro, se vuole invece stipulare un contratto a termine, deve indicarne la ragione. Il principio appena indicato - come ha da sempre riconosciuto la giurisprudenza pacifica sul punto - è insito

nei principi generali del nostro diritto del lavoro e, più recentemente (a seguito di una riforma del 2007), è diventata un'espressa previsione del D.Lgs. 276/01 (art. 1 c. 01).

La riforma di cui si sta ora parlando ha modificato anche l'art. 1 c. 01, ma non si deve pensare che la deroga al principio generale della necessità di motivare il contratto a termine stia in questa modifica. Infatti, prima di questa riforma, la norma disponeva che il contratto di lavoro subordinato "è stipulato di regola a tempo indeterminato"; a seguito della riforma, invece, si afferma che il contratto di lavoro subordinato "costituisce la forma comune di rapporto di lavoro". Come si vede, si tratta di una modifica che non tocca la sostanza delle cose: non fa differenza a seconda che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sia la *regola*, ovvero la *forma comune*; in ogni caso, il datore di lavoro deve spiegare perché esca dalla regola, piuttosto che dalla forma comune.

Tanto più grave, e inspiegabile, è dunque la deroga contemplata dalla riforma. Più precisamente, si dispone che il requisito della giustificazione non sia richiesto nell'ipotesi del primo contratto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi. Il fatto di circoscrivere l'eccezione al primo contratto comporta l'illegittimità del contratto a termine non giustificato, se preceduto (per esempio) da un contratto a progetto dichiarato illegittimo dal giudice, con conseguente accertamento della natura subordinata del rapporto. Lo stesso deve dirsi per qualsiasi contratto atipico (per esempio, stage) stipulato prima del contratto a termine privo di giustificazione. Del resto, la giurisprudenza già ritiene che il datore di lavoro non possa legittimamente convertire a termine un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La norma riformata precisa che la deroga si applica tanto nei confronti del datore di lavoro, quanto nei confronti dell'utilizzatore nell'ambito di un contratto di somministrazione a termine. Ciò evidentemente significa che il datore di lavoro, se aveva già utilizzato un lavoratore nell'ambito di una somministrazione a termine, non potrà successivamente assumere a termine quello stesso lavoratore senza indicare la relativa giustificazione.

In ogni caso, il contratto a termine stipulato senza giustificazione non può essere prorogato.

La riforma prevede che le parti sociali possano in alcuni casi, e a determinate condizioni, addirittura ampliare la portata della deroga appena illustrata. Infatti, i contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale possono escludere l'obbligo di giustificazione, invece che nel caso contemplato dalla norma e già illustrato, nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato (o la missione nell'ambito di un contratto di somministrazione a termine) avvenga nel contesto di un processo organizzativo caratterizzato: 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. Come si vede, in un simile caso la deroga all'obbligo di motivazione non è più giustificata dalla durata del contratto (non oltre 12 mesi), ma dal fatto che l'assunzione a termine è riconducibile a un "processo organizzativo" del tipo contemplato dalla legge. L'aspetto negativo di questa eccezione è che, per questa via, si può sortire un contratto senza giustificazione per un periodo di tempo addirittura più lungo di 12 mesi, e forse anche per i contratti successivi al primo. D'altra parte, il fatto che il datore di lavoro possa

fruire di questa deroga solo a condizione che l'assunzione sia riferibile a uno di quei processi organizzativi, di fatto, riconduce l'assunzione a una causale. In ogni caso, queste assunzioni a termine non possono eccedere il limite del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva.

La modifica sul punto è – come si diceva – particolarmente grave. Il fatto di poter assumere a termine un lavoratore senza alcuna giustificazione di fatto comporterà un prolungamento del periodo di prova (ben oltre il termine massimo previsto dal contratto collettivo). In altre parole, prima di assumere un lavoratore a tempo indeterminato, il datore di lavoro stipulerà con quel lavoratore un contratto a termine di 12 mesi senza alcuna giustificazione, procedendo poi alla conversione a tempo indeterminato del rapporto solo a condizione che quel lavoratore l'abbia soddisfatto.

Un'altra modifica apportata dalla riforma riguarda l'ipotesi del contratto a termine che duri oltre la scadenza originariamente pattuita (ovviamente in assenza di alcuna proroga), nonché l'intervallo minimo che deve intercorrere tra un contratto a termine e l'altro.

Procedendo con ordine, prima della riforma l'art. 5 c. 2 D.Lgs. 368/01 prevedeva la conversione a tempo indeterminato del rapporto solo nel caso in cui il rapporto sorto a termine proseguisse oltre il ventesimo giorno, ovvero oltre il trentesimo giorno dopo la scadenza, a seconda che il rapporto originariamente prevedesse un termine inferiore a 6 mesi, ovvero pari o superiore a 6 mesi. Nel caso di prosecuzione per un periodo inferiore, non opera la conversione del rapporto, ma una semplice maggiorazione della retribuzione. A seguito della riforma, la durata della prosecuzione del rapporto oltre la scadenza originariamente pattuita viene elevata, rispettivamente, a 31 e a 51 giorni. Si tratta, come si vede, di una modifica che penalizza i lavoratori, perché aumenta la durata della utilizzabilità del lavoratore, dopo la scadenza del termine originariamente pattuito, senza che ciò comporti la conversione del rapporto.

La modifica è tanto più grave e inspiegabile se letta congiuntamente alla deroga all'obbligo di giustificazione di cui si è già parlato. In altre parole, come s'è visto il datore di lavoro può per la prima volta assumere a termine un lavoratore, senza giustificazione, per 12 mesi; per effetto di questa ulteriore modifica, si potrebbe sostenere che, di fatto, quel lavoratore possa essere utilizzato a termine, senza giustificazione, per un periodo superiore a 12 mesi, ovvero per 12 mesi e 50 giorni, senza che ciò comporti la conversione a tempo indeterminato del rapporto. In realtà, in senso contrario si può sostenere che se il rapporto, di fatto, è durato oltre 12 mesi, il datore di lavoro non aveva titolo per assumere a termine senza giustificazione e che pertanto, e per ciò solo, il termine è stato illegittimamente apposto. Se invece il contratto senza giustificazione era stato stipulato per meno di 12 mesi, il fatto che sia proseguito oltre la scadenza originariamente pattuita comporta di fatto una proroga, inammissibile per un contratto a termine a causale, che per questo motivo dovrà essere considerato illegittimo.

Quanto all'intervallo minimo che deve intercorrere tra un contratto a termine e quello successivo, prima della riforma l'art. 5 c. 3 D.Lgs. 368/01 disponeva che, nel caso di stipulazione di un nuovo contratto a termine entro 10 giorni dalla scadenza di un contratto a termine della durata fino a 6 mesi, ovvero entro venti giorni dalla scadenza di un contratto a termine della durata di oltre 6 mesi, il rapporto si converte a tempo indeterminato. A seguito della riforma, l'intervallo minimo è stato aumentato, rispettivamente, a 60 e 90 giorni.

La riforma da ultimo indicata – certamente ispirata dalla volontà di contrastare il fenomeno dei contratti a termine fraudolenti – lascia aperto un problema, sia pur transitoriamente. Infatti, la legge di riforma prevede anche – da un lato – che il termine di decadenza per impugnare i contratti a termine sia elevato da 60 a 120 giorni dal momento della cessazione del contratto (mentre il termine per la successiva azione giudiziaria è diminuito da 270 a 180 giorni); tuttavia, e dall'altro lato, si prevede anche che questa riforma diventerà operativa solo dall'1/1/2013 (fino a quella data, dunque, continueranno a operare i termini, rispettivamente, di 60 e di 270 giorni).

Tutto ciò comporta che, una volta che la riforma sarà a regime, il lavoratore a termine disporrà di un sufficiente spazio temporale per impugnare il contratto a termine. Al contrario, fino al 31/12/2012 la riforma, nel suo complesso, è destinata a penalizzare i lavoratori. Infatti, è evidente che, prima di impugnare il contratto a termine, il lavoratore aspetterà di verificare la possibilità di una nuova assunzione presso lo stesso datore di lavoro. Tuttavia, e poiché il nuovo contratto non potrà essere stipulato se non dopo che siano trascorsi 90 giorni, mentre (fino al 31/12/12) il termine per impugnare è di 60 giorni, il lavoratore sarà posto di fronte al dilemma se impugnare (con la certezza che il contratto non verrà rinnovato), oppure non impugnare (con il rischio che il contratto non verrà ugualmente rinnovato e, comunque, con la preclusione di qualsiasi azione giudiziaria).

In ogni caso, i contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono stabilire la riduzione dei termini di 60 e 90 giorni fino a 20 e, rispettivamente, fino a 30 giorni, nel caso in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato da una delle caratteristiche già indicate in tema di contratto a termine privo di giustificazione. Altra riforma riguarda il termine di 36 mesi ex art. 5 c. 4 bis D.Lgs. 368/01. Più precisamente, la norma dispone che (fatte salve diverse disposizioni da parte dei contratti collettivi), il rapporto sorto a termine si converte a tempo indeterminato se il rapporto, per effetto della successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti con lo stesso datore di lavoro, è complessivamente durato oltre 36 mesi, compresi proroghe e rinnovi. A seguito della riforma, è stato opportunamente previsto che nel calcolo di 36 mesi si debba tener conto anche dei periodi lavorati, per quel datore di lavoro e sempre per mansioni equivalenti, nell'ambito di un contratto di somministrazione a termine.

La legge di riforma fornisce un'interpretazione autentica in merito all'indennità dovuta, ex art. 32 c. 5 L. 183/10, nei casi di conversione a tempo indeterminato. Più precisamente, si dispone che l'importo (variabile tra un minimo di 2,5 mensilità e un massimo di 12 mensilità) ha la funzione di ristorare per intero ogni pregiudizio subito dal lavoratore, ivi comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia della sentenza con cui il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto. Il legislatore utilizza una terminologia inappropriata: poiché sul punto si sta formando una giurisprudenza che dispone la condanna all'indennità in questione in tutti i casi di conversione del rapporto e a prescindere dal fatto che il rapporto fosse cessato oppure no, parlare di sentenza che ordina la ricostituzione del rapporto di lavoro è in contrasto con la lettera dell'art. 32 c. 5, che invece contempla i casi di conversione del contratto a tempo determinato (a meno di sostenere che l'interpretazione autentica della riforma disponga anche che l'indennizzo è dovuto solo nel caso di conversione del

contratto a termine con rapporto di lavoro cessato). Resta infine da segnalare una modifica relativa agli aspetti contributivi. Più precisamente, la riforma dispone, per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. La riforma prevede anche alcune eccezioni: l'addizionale non si applica, tra l'altro, alle assunzioni a termine sostitutive o per lo svolgimento di attività stagionali. Il contributo addizionale è destinato a essere restituito, nel limite delle ultime sei mensilità, nel caso di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto e, comunque, se il datore di lavoro procede alla assunzione a tempo indeterminato entro il termine dei sei mesi dalla cessazione del contratto a termine. La riforma precisa che la restituzione è dovuta successivamente al decorso del periodo di prova. Poiché ciò contrasta con la giurisprudenza che ritiene illegittima la prova nel caso di un precedente rapporto di lavoro per lo svolgimento di analoghe mansioni, si deve ritenere che la precisazione troverà concreta applicazione nel solo caso (peraltro poco probabile in concreto) in cui la conversione a tempo indeterminato del rapporto avvenga durante il periodo di prova apposto al contratto a termine.

INDICAZIONI OPERATIVE

A seguito della riforma, è più che mai necessario un tempestivo esame del singolo caso concreto, al fine di verificare i margini di una possibile contestazione in sede giudiziaria del termine.

- A. Nel caso di contratti a termine non accompagnati da una causale, è necessario verificare se si rientri davvero nelle ipotesi a tal fine contemplate dalla legge. In particolare, bisogna verificare se il rapporto sia effettivamente durato non oltre 12 mesi, o se il contratto (a prescindere dalla sua originaria durata) non sia stato prorogato, o ancora se si tratti davvero del primo contratto stipulato tra le parti. Inoltre, bisogna verificare se il contratto sia stato preceduto da altri rapporti di lavoro atipici (contratto a progetto, stage, eccetera) con finalità elusive, il che consentirebbe di travolgere anche la legittimità del termine apposto al contratto stipulato senza causale ai sensi della nuova disciplina introdotta dalla riforma.
- B. Nell'ipotesi di contratto collettivo che giustifichi la stipulazione di un contratto a termine privo di causale a fronte di processi organizzativi, bisogna verificare: che il contratto collettivo in questione rientri tra quelli che possano validamente introdurre questa deroga; che il processo organizzativo contemplato nel contratto collettivo sia riconducibile a una delle ipotesi indicate dalla legge; che il processo organizzativo sia stato effettivamente realizzato dal datore di lavoro; che l'assunzione in questione sia in qualche modo collegata a quel processo organizzativo.
- C. Bisogna verificare che il rapporto sia effettivamente cessato alla data di scadenza indicato nel contratto stesso (o nella successiva proroga), ovvero in data successiva. In questo secondo caso, se la prosecuzione è durata oltre il termine previsto dalla legge, bisogna concludere nel senso della conversione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato. La verifica in questione è tanto più necessaria in presenza di un contratto privo di causale: in questo caso, se il contratto prevedeva una durata di 12 mesi e se il rapporto è durato anche un solo giorno in più, si può sostenere che il rapporto è durato per oltre 12 mesi e che, dunque, illegittimamente non è stata indicata la causale al contratto. Se invece il contratto a causale prevedeva una du-

- rata inferiore a 12 mesi, il fatto che il rapporto sia proseguito oltre la scadenza originariamente prevista comporta una proroga di fatto che, come si è visto, non è ammessa nel caso di contratti a termine a causali, il che rende – ancora una volta – illegittimo il termine.
- D. Nel caso di contratti a termine reiterati, bisogna verificare che sia rispettato l'intervallo minimo tra un contratto e l'altro previsto dalla legge.
- E. In ogni caso, bisogna sempre valutare l'opportunità di impugnare il contratto a termine nel termine di decadenza entro 120 giorni (dall'1/1/13), considerando che per i primi 90 giorni successivi alla scadenza del contratto vige il divieto di stipulare un successivo contratto a termine. Fino al 31/12/12, invece, il termine per impugnare è di 60 giorni, rendendo quindi questa decisione particolarmente problematica: bisognerà dunque valutare attentamente il caso concreto, al fine di verificare le probabilità di un esito vittorioso della causa.
- F. L'introduzione dei termini di decadenza preclude la possibilità di contestare precedenti contratti a termine che non siano stati impugnati (o per i quali non sia stata proposta l'azione giudiziaria nei termini previsti dalla legge). A questa regola, vi è però un'importante eccezione di cui bisogna tener conto: al fine di verificare il superamento dei 36 mesi (dopo i quali il rapporto si converte a tempo indeterminato), non importa che i precedenti contratti siano stati o no impugnati. Infatti, la conversione per superamento dei 36 mesi prescinde dalla legittimità del singolo contratto, mentre l'impugnazione ha ad oggetto proprio la contestazione della legittimità del contratto. Pertanto, bisogna sempre (e a prescindere dall'avvenuta impugnazione del singolo contratto) verificare la durata complessiva dei contratti a termine stipulati tra quel lavoratore e quel datore di lavoro (anche nelle vesti di utilizzatore di un lavoratore somministrato), per lo svolgimento di mansioni equivalenti.

SINTESI DELLE NOVITÀ

La legge 28.6.2012 n. 92/2012 modifica le norme che il D.Lgs. 276/2003 dedica al lavoro a progetto, cioè gli artt. da 61 a 69, e aggiunge una norma alla legge del 2003 (che diventa l'art. 69 bis del D.Lgs. 276/2003) dedicata ai liberi professionisti titolari di partita IVA, che a determinate condizioni devono considerarsi collaboratori coordinati e continuativi ai quali va applicata la normativa sul lavoro a progetto (cfr. art. 1, commi 23-27 L. 92/2012).

La L. 92/2012 conferma quanto già previsto nella legge precedente sulle tipologie di collaboratori coordinati e continuativi escluse dalla disciplina del lavoro a progetto: sono gli agenti e rappresentanti di commercio, i componenti di organi di amministrazione e controllo delle società (amministratori, sindaci o revisori), i titolari di pensione di vecchiaia e i collaboratori la cui attività lavorativa sia utilizzata per i fini istituzionali di associazioni e società sportive dilettantistiche. Anche i professionisti iscritti agli albi professionali rimangono, come in precedenza, esclusi dalla disciplina sul lavoro a progetto, ma la legge precisa ora che ciò vale solo quando gli stessi svolgono attività lavorativa per la quale l'ordinamento richiede l'iscrizione all'albo (ad es. attività giornalistica per chi è iscritto all'Albo dei giornalisti). L'iscrizione del collaboratore all'albo non basta dunque, da sola, ad escludere dall'obbligo di applicazione del progetto, richiedendosi che l'attività svolta per il committente sia proprio quella per la quale si deve iscrivere all'albo professionale.

L'aspetto qualificante del contratto a progetto nella legge del 2003 era la sua riconducibilità ad un "progetto specifico" o a "programmi di lavoro o fasi di esso": nella nuova legge è stato eliminato il riferimento al programma di lavoro e alle sue fasi e rimane la sola riconducibilità del contratto ad un progetto specifico, così rendendo più precisa l'indicazione legislativa e più determinato l'oggetto del contratto. Va segnalata da subito e in particolare la modifica della disposizione della legge del 2003 relativa al diritto del collaboratore al corrispettivo la quale, pur con qualche difficoltà applicativa, costituisce un notevole progresso per il riconoscimento di corrispettivi minimi (mentre, fino ad oggi, la regola vigente rinviava ai compensi di mercato, rendendo difficile contrastare prassi di collaborazioni nelle quali il lavoratore riceveva corrispettivi di bassissimo livello).

Al collaboratore/collaboratrice a progetto la nuova legge mantiene i diritti in materia di invenzioni, gravidanza, malattia ed infortunio già previsti nella legge del 2003 e aggiunge, sulla base di determinate condizioni (cfr. art. 2, commi 51-56 L. 92/2012), il diritto di percepire una indennità *una tantum* in caso di disoccupazione. È previsto inoltre un aumento progressivo degli oneri contributivi per i collaboratori iscritti alla Gestione Separata INPS (cfr. art. 2, comma 57 L. 92/2012) che dall'aliquota del 27% nel 2012 dovrebbe portare ad una trattenuta previdenziale del 33% a decorrere dal 2018, per due terzi a carico del committente e per un terzo a carico del collaboratore.

La legge vieta infine i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per i quali non sia individuabile uno specifico progetto e ricollega a questo divieto determinate conseguenze che verranno illustrate nella scheda di approfondimento.

SCHEDE DI APPROFONDIMENTO

Il contratto di lavoro a progetto è un tipo di collaborazione che rientra nell'ambito del lavoro autonomo, perché disciplina un rapporto nel quale la prestazione di lavoro è svolta senza vincolo di

subordinazione anche se l'attività prestata è "continuativa" e "coordinata" (cioè integrata nell'organizzazione del committente).

Quel che distingue la collaborazione coordinata e continuativa a progetto dal contratto d'opera libero professionale (lavoro autonomo) è il fatto che nel contratto d'opera la durata non ha alcun rilievo giuridico (poiché quel che conta è solo l'opera o il servizio in sé) e la prestazione resa non ha alcun elemento di integrazione o coordinamento con l'organizzazione del committente (poiché il professionista si serve della propria organizzazione per realizzare l'opera dedotta in contratto).

Come già esposto, nella nuova legge è venuto meno il riferimento al programma di lavoro e alle sue fasi e rimane la sola riconducibilità del contratto ad un progetto specifico.

La modifica sembra tener conto, in modo positivo, dell'esperienza di questi anni. Infatti, dal 2003 ad oggi, sostenendo che il riferimento al programma di lavoro consentiva al committente di attribuire al collaboratore un segmento, anche minimo, della propria organizzazione produttiva, le imprese hanno cercato di legittimare il frequente ricorso a contratti a progetto anche quando l'attività da svolgere coincideva con l'oggetto sociale dell'impresa e/o consisteva in compiti di scarso profilo professionale. Questo atteggiamento delle imprese è stato stigmatizzato dai giudici del lavoro e la nuova legge sembra voler tener conto del fatto che la giurisprudenza prevalente ha negato la legittimità di contratti a progetto nei quali l'attività del collaboratore non era distinguibile dal normale ciclo produttivo aziendale o aveva scarsissimo contenuto professionale, o ancora di contratti nei quali il progetto era descritto con estrema genericità.

Oltre ad aver ricondotto il contratto ad uno specifico progetto, la legge 92/2012 modifica la disciplina precedente con riferimento al corrispettivo, alla cessazione del rapporto e alle conseguenze di un contratto a progetto non conforme al modello legale.

La legge precisa che la nuova disciplina sul contratto a progetto si applichi ai contratti di collaborazione stipulati successivamente al 18 luglio 2012, data della sua entrata in vigore.

Il progetto

L'attività di collaborazione coordinata e continuativa prestata dal lavoratore o dalla lavoratrice dev'essere riconducibile ad uno o più progetti specifici che spetta al committente individuare e all'incaricato/a realizzare.

La legge prevede che il progetto sia descritto nel contratto (che va stipulato per iscritto) in modo tale da comprenderne il "contenuto caratterizzante"; nel contratto deve essere indicato anche il risultato finale che si intende conseguire e al quale il progetto va collegato.

La legge 92/2012 pone inoltre alcuni vincoli ai contraenti, vietando di far coincidere il progetto con l'attività d'impresa (cioè l'attività che ne costituisce l'oggetto sociale, dato rilevabile dalla visura camerale) e di stipulare contratti a progetto per lo svolgimento di compiti "meramente esecutivi o ripetitivi", attribuendo ai contratti collettivi a livello nazionale la facoltà di individuare i compiti così caratterizzati (un ulteriore vincolo alle parti contraenti riguarda la determinazione del compenso, che verrà illustrata nel paragrafo relativo).

In buona sostanza, i contratti a progetto dovranno essere sottoscritti per lo svolgimento di attività di un certo livello professionale, non coincidenti con l'attività normalmente svolta dall'impresa.

Connaturato al concetto di progetto rimane l'elemento della temporaneità, visto che la legge 92/2012, come la legge precedente, prevede che il contratto si risolva al momento della realizzazione del progetto. Tuttavia potrebbe non esser chiaro alle parti, all'inizio del rapporto, il momento della realizzazione del progetto: per questo motivo la legge ha mantenuto quanto già previsto in precedenza, e cioè "l'indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro". La legge sottolinea in diversi punti che il lavoro a "progetto" (termine che allude ad una "ideazione" accompagnata da uno studio di attuazione oppure ad uno studio preparatorio di un'opera) deve essere collegato ad un determinato risultato finale: la nuova norma enfatizza la fase finale proprio per sottolineare che il progetto deve avere una sua specificità, e di conseguenza un inizio, una fine e quindi un risultato, a prescindere dalle fasi del ciclo produttivo aziendale.

Primo e fondamentale elemento di verifica sarà pertanto la lettura del contratto sul punto ed il confronto con l'attività in concreto svolta dal collaboratore e con l'attività dell'impresa.

Il progetto deve essere reale, cioè avere una corrispondenza precisa con l'attività di collaborazione prestata. Per valutare l'effettiva sussistenza del progetto occorrerà dunque porre attenzione all'organizzazione aziendale. Già dal testo contrattuale, infatti, potrà emergere la mancanza o (più frequentemente) la genericità del progetto indicato; anche l'eccessiva specificità del progetto, tuttavia, e soprattutto l'enunciazione particolareggiata di molti e diversi progetti potrà essere contestata come espressione di un vincolo di disponibilità richiesto al lavoratore/trice ad essere impiegato/a secondo le diverse esigenze organizzative di cui i molti progetti sono espressione (vincolo tipico e proprio di un rapporto di lavoro subordinato).

Le modalità di esecuzione del rapporto di lavoro a progetto ed il coordinamento del committente

Gli elementi della personalità, della continuità e della professionalità della prestazione sono comuni sia al lavoro subordinato sia al lavoro a progetto che implica una prestazione di lavoro la quale, in quanto coordinata e continuativa, è integrata nell'attività e nell'organizzazione del committente.

Per distinguerlo dal rapporto di lavoro subordinato, è di grande importanza capire in che termini il committente può esercitare un potere di intervento e di coordinazione dell'attività prestata dal collaboratore. Mentre il lavoratore o lavoratrice subordinato/a è sottoposto/a al potere direttivo del datore di lavoro, che comporta la disponibilità del/della dipendente ad adeguare nel tempo la prestazione lavorativa alle mutevoli esigenze del datore di lavoro, nel lavoro a progetto il potere direttivo da parte del committente si deve esprimere *all'inizio del rapporto*, nel momento in cui il committente fornisce nel contratto la descrizione del progetto individuato nel suo contenuto caratterizzante ed illustra alla persona il risultato finale che intende conseguire.

La legge consente al committente di prevedere "forme di coordinamento (...) sulla esecuzione anche temporale, della prestazione" lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nell'esecuzione "dell'obbligazione lavorativa": questo significa che il committente ha il potere di stabilire le coordinate spaziali e temporali della prestazione (la coordinazione avrà pertanto ad oggetto sia il tempo che il luogo dell'adempimento dell'obbligazione) ma non il

potere di conformare le mansioni, cioè di stabilire nel dettaglio e momento per momento i compiti da svolgere e neppure il potere di variare i compiti richiesti a seconda del mutare delle esigenze organizzative. Lo si ricava anche dall'art. 62, 1° comma lett. d) che impone di indicare le forme di coordinamento sulla esecuzione anche temporale della prestazione lavorativa e dall'art. 66, 4° comma, dal quale si ricava che lo svolgimento dell'attività lavorativa nei luoghi di lavoro del committente possa essere eventuale e non necessaria.

Il ritenere la coordinazione, sia pure nei termini sopra indicati, oggetto di uno specifico potere attribuito al committente, comporta il dover ritenere a carico del committente stesso il rischio che la prestazione non sia utile e non abbia conseguito il risultato perché inserita in modo imperfetto nella sua organizzazione: questo elemento va tenuto ben presente soprattutto da quando, con la L. 92/2012, è previsto espressamente che sia individuato il risultato finale che con il contratto a progetto si intende conseguire.

Saranno quindi legittime da parte del committente verifiche periodiche sull'andamento del lavoro, ma non controlli e direttive più stringenti, o regolamenti su modalità e tempi dell'attività lavorativa del collaboratore (ad es. obbligo di rispetto degli orari stabiliti dal committente, modi e tempi delle pause, autorizzazione ad assentarsi per ferie o permessi) perché sono proprio le disposizioni sulle mansioni da svolgere e sulle regole da osservare all'interno dell'organizzazione predisposta dal datore di lavoro a connotare una prestazione lavorativa come subordinata.

Il compenso e i criteri per la sua determinazione

L'art. 63 del D.Lgs. 276/2003, dedicato al corrispettivo, è stato modificato dalla legge 92/2012.

Viene mantenuto il principio di proporzionalità del compenso alla quantità e qualità del lavoro prestato, già previsto nella legge precedente, ma viene eliminato, quale parametro per il giudizio di proporzionalità, il riferimento ai compensi "normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto".

Nella nuova legge i parametri di riferimento sono altri.

La legge delega innanzi tutto la contrattazione interconfederale, nazionale o, su loro delega, la contrattazione decentrata a definire i minimi di compenso dei collaboratori a progetto per ciascun settore di attività, dando impulso all'attività dei contraenti collettivi che per il lavoro autonomo e coordinato e continuativo dal 2003 ad oggi non hanno sottoscritto un gran numero di accordi (se si esclude l'accordo nazionale 14.3.2004 per i collaboratori operanti in outsourcing per società di call center e taluni contratti a livello aziendale per istituti di ricerca, società di orientamento, cooperative sociali ecc., vale a dire nei settori dove è più frequente il ricorso a questa tipologia contrattuale).

Se esiste contrattazione specifica relativa al settore di attività, la legge impone dunque alle parti individuali di indicare nel contratto compensi non inferiori ai minimi stabiliti dalla contrattazione stessa.

Se invece non esiste per quel determinato settore una specifica contrattazione collettiva, la legge impone alle parti di indicare nel contratto compensi non inferiori alle "retribuzioni minime previste dai contratti 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". La legge sancisce il principio secondo cui sono i contratti collettivi nazionali di categoria la fonte normativa delle retribuzioni minime: finora, infatti, le retribuzioni dei CCNL hanno costituito un parametro di riferimento per il Giudice per la verifica della retribuzione dovuta (solo ai lavoratori subordinati o a chi chiedeva in giudizio di accertare la natura subordinata del suo rapporto lavorativo) non direttamente perché previsto dalla legge ma solo attraverso il principio di retribuzione sufficiente e proporzionata di cui all'art. 36 Cost.

L'art. 63, come l'art.69 – di cui si dirà più avanti – è una norma destinata al Giudice, il quale sarà chiamato a pronunciarsi ogni qual volta dovesse essere allegata dal collaboratore – che da adesso in poi ha questo diritto – la non corrispondenza del suo compenso ai minimi previsti dalla contrattazione specifica di settore per le collaborazioni autonome o dalla contrattazione collettiva dei subordinati con riferimento a figure professionali analoghe, al fine di richiedere in giudizio l'adeguamento del suo trattamento retributivo a quanto previsto dai contratti collettivi.

La cessazione del rapporto di lavoro a progetto

L'art. 67 del D.Lgs. 276/2003, come modificato dalla L. 92/2012, prevede che il contratto venga a cessare automaticamente al momento della realizzazione del progetto che ne costituisce l'oggetto, ma che possa cessare anche prima della scadenza del termine per giusta causa, cioè per una causa che non consenta la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto, in applicazione della regola generale secondo cui il termine apposto ad un contratto è vincolante per entrambe le parti fino alla scadenza, fatta salva appunto l'ipotesi della giusta causa.

La legge 92/2012 introduce poi due ulteriori ipotesi di estinzione del rapporto, una per il collaboratore e l'altra per il committente.

Il collaboratore può recedere anche prima della scadenza del termine dando un preavviso, purché questa possibilità sia stata prevista nel contratto individuale.

Il committente invece è vincolato al contratto fino alla sua scadenza, ma può recedere prima solo quando siano *"emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto"*.

La modifica introdotta sembra in primo luogo escludere la possibilità che il contratto a progetto preveda, come invece è avvenuto normalmente nella prassi sino ad oggi, un diritto di recesso da parte del committente condizionato al solo obbligo di un preavviso. Tale possibilità è oggi ammessa per il collaboratore, se prevista in contratto, ma esclusa per il committente che con la stipulazione del contratto, e salvo l'insorgere di una giusta causa o dell'inidoneità del collaboratore, si vincola alla prosecuzione del rapporto sino alla scadenza convenuta, o sino alla realizzazione del progetto se questa si verifica in precedenza. Un recesso anticipato, fuori dai casi previsti, darà dunque diritto al collaboratore a pretendere il risarcimento del danno da mancato guadagno del compenso pattuito.

Peraltro, va segnalato che anche per il collaboratore, ove il contratto non preveda il diritto a recedere con preavviso, sussiste un obbligo di completare la prestazione fino al termine o alla realizzazione del progetto, e che lo stesso si esporrà dunque ad eventuale pretesa risarcitoria del commit-

tente ove risolve il contratto senza una giusta causa. Per quanto riguarda l'ipotesi dell'emersione di profili di inidoneità del collaboratore, la novità introdotta dal legislatore potrà prestarsi a dubbi interpretativi e applicativi. Il parallelo con il caso, previsto dalla disciplina del lavoro subordinato, della inidoneità fisica alle mansioni, può operare solo parzialmente, poiché in quel caso può essere rimessa a un soggetto terzo (come ad esempio il medico del lavoro) la valutazione tecnica dell'inidoneità fisica. D'altronde non è immaginabile che il recesso possa fondarsi su una valutazione di inidoneità professionale meramente discrezionale da parte del committente, non solo per ragioni sistematiche ma anche per il preciso riferimento che la norma fa a profili "oggettivi". Ciò significa che in caso di recesso del committente per tale motivo, il collaboratore avrà la facoltà di agire in giudizio per contestare il recesso anticipato e chiedere il compenso che avrebbe ottenuto fino alla scadenza naturale del contratto. In giudizio il committente dovrà dare la prova della oggettiva inidoneità del collaboratore e della impossibilità di realizzare il progetto, mentre il collaboratore, oltre a contestare nel merito quanto sostenuto dal committente, potrà eventualmente sostenere che il progetto non è stato realizzato per motivi organizzativi imputabili al committente ed in particolare per l'integrazione imperfetta della prestazione del collaboratore nell'organizzazione produttiva del committente stesso.

Ancor più che nella precedente disciplina, l'indeterminatezza temporale di un progetto dovrà ritenersi equivalente alla sua inesistenza, così come la reiterazione e ripetizione dello stesso progetto si potranno tradurre nella mancanza di progetto per indeterminatezza dell'elemento temporale. La legge non disciplina l'ipotesi di proroga del contratto, tuttavia anche proroghe reiterate e indefinite possono essere contestate, in quanto rivelatrici della mancanza dell'elemento temporale.

Le conseguenze di un contratto a progetto non conforme al modello legale e l'azione giudiziale

Le conseguenze di un contratto a progetto non conforme al modello legale sono contenute nell'art. 69 del D.Lgs. 276/2003, anch'esso modificato dalla L. 92/2012.

Al 1° comma, l'art. 69 sancisce che i "*rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto*" siano "*considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto*".

Con norma di interpretazione autentica, l'art. 1, comma 24 della L. 92/2012 precisa che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Viene dunque meno la possibilità di sostenere, come avvenuto da parte di taluno dopo la legge del 2003, che il 1° comma dell'art. 69 contenga una presunzione relativa con possibilità per il committente di opporsi all'effetto sanzionatorio dimostrando la natura comunque autonoma del rapporto. La norma equipara la "mancanza" del progetto alla "individuazione non specifica": ne consegue che sia in caso di assenza del progetto sia in caso di *formulazione generica* dello stesso vi è quale conseguenza la "conversione" del rapporto nei termini sopra indicati, che dovrà essere dichiarata dal Giudice, al quale la norma di legge è diretta e al quale la legge impone di pervenire ad un certo risultato processuale.

Al 2° comma, l'art. 69 stabilisce che, ove venga accertata la natura subordinata di un rapporto di lavoro inizialmente qualificato come rapporto di lavoro a progetto, al medesimo debba essere attribuita la "tipologia negoziale" corrispondente a quella "di fatto realizzatasi tra le parti". Col termine "tipologia negoziale" si intende la durata della prestazione lavorativa (rapporto a tempo pieno o rapporto a tempo parziale), la misura della retribuzione, l'indicazione delle mansioni e del relativo inquadramento. La legge 92/2012 ha arricchito il valore anti-elusivo dell'art. 69, inserendovi nel 2° comma la prescrizione a considerare rapporti di lavoro subordinato quei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, nei quali l'attività lavorativa del collaboratore e dei dipendenti dell'impresa committente siano svolte con modalità "analoghe": viene così recepito un principio largamente emerso in giurisprudenza secondo cui è dalla fase esecutiva del rapporto, e cioè dall'analisi delle modalità con cui la persona lavora all'interno dell'impresa, che si può risalire alla natura giuridicamente autonoma o subordinata di un rapporto di lavoro. Sono fatte salve da questa disposizione le prestazioni di elevata professionalità (che possono essere individuate dai contratti collettivi) ed è fatta salva la prova contraria da parte del committente, che in caso di contestazione dovrà dimostrare che le modalità di lavoro dei propri collaboratori non sono analoghe a quelle dei propri dipendenti, ad es. perché non ha assegnato ai collaboratori orari vincolanti, non richiede loro il rispetto tassativo degli orari di entrata e uscita, non impone loro i tempi della pausa pranzo o della pausa caffè, non provvede a controlli stringenti e quotidiani sulle mansioni svolte, non provvede a modificare i compiti da svolgere a sua discrezione ecc.

INDICAZIONI OPERATIVE

È opportuno che i delegati sindacali provvedano a raccogliere i contratti a progetto sottoscritti dai collaboratori e dalle collaboratrici nelle loro aziende e a consegnarli agli uffici vertenze.

È opportuno inoltre che i vertenzieri consultino i loro legali di riferimento prima di impugnare un contratto a progetto, impugnativa che fa scattare l'obbligo di presentare il ricorso giudiziario entro 180 giorni a pena di decadenza (ai sensi dell'art. 32 l. 183/2010, come modificato dalla stessa legge 92).

Per l'apertura di una vertenza in materia di contratto a progetto è **indispensabile**:

1. leggere attentamente il testo contrattuale.
2. condurre l'istruttoria con il lavoratore verificando in particolare:
 - a) qual è l'attività che normalmente svolge l'azienda (a tal proposito chiedere alla persona di procurarsi una visura camerale) e come funziona l'organizzazione aziendale (visto che è importante conoscere l'organizzazione per capire se il progetto coincide con l'oggetto sociale dell'impresa e se è reale);
 - b) che tipo di attività è riconducibile al progetto e se si tratta di attività per cui occorre possedere una certa professionalità oppure no, visto il divieto sancito dalla legge di stipulare tali contratti per attività ripetitive o meramente esecutive;
 - c) se il risultato finale è indicato nel contratto e se consiste in una opera determinata oppure in un servizio;

- d) se l'esigenza del committente rispetto a quel contratto a progetto è una esigenza ordinaria e normale, vista l'attività e l'organizzazione di impresa, oppure se è una esigenza di tipo particolare;
 - e) se il progetto è descritto nel contratto in termini specifici o al contrario generici (attenzione: è possibile anche il caso che l'indicazione sia troppo specifica, ad es. perché viene indicato nel contratto un numero consistente di progetti a cui è adibito il collaboratore/collaboratrice);
 - f) quali forme di coordinamento del committente sono descritte nel contratto e quali forme di coordinamento sono state effettivamente esercitate in corso di rapporto, cercando di capire se il committente ha previsto solo verifiche periodiche del lavoro in corso oppure se ha dato direttive sui compiti da svolgere e sulle modalità esecutive; verificare se la persona ha lavorato soltanto al progetto descritto in contratto o ha svolto altre attività e se sì quali e su indicazione di chi (se le forme di coordinamento appaiono troppo invasive e tali da pregiudicare l'autonomia del collaboratore, condurre l'istruttoria per la verifica della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato);
 - g) se il progetto ha una effettiva scadenza temporale oppure no; a tale proposito verificare se le parti hanno già sottoscritto fra loro altri contratti a progetto e in caso affermativo se per tali contratti il collaboratore è stato adibito allo stesso progetto e ha svolto la stessa attività, anche se magari nei contratti precedenti il progetto era descritto in modo differente;
 - h) se il contratto a progetto è stato prorogato e se sì per quante volte e per quali motivi;
 - i) qual è il compenso pattuito in contratto e se esiste contrattazione specifica per quel settore di attività verificare se il compenso è superiore oppure no a quanto previsto nella contrattazione; se non esiste contrattazione specifica per il settore, verificare se il compenso è inferiore oppure no ai minimi tabellari di cui ai CCNL per figure professionali analoghe di lavoro subordinato;
 - l) quali sono i motivi, diversi dalla realizzazione del progetto, per cui è cessato il rapporto e in caso di recesso anticipato del committente se è avvenuto per giusta causa o per (presunta) inidoneità professionale del collaboratore.
3. All'esito dell'istruttoria, l'impugnativa e il successivo ricorso ex art.414 cpc potranno essere predisposti:
- a) se il lavoratore o la lavoratrice dichiarano che il committente li ha reclutati a progetto ma senza far sottoscrivere loro alcun contratto;
 - b) se il progetto è descritto in modo generico e se non è indicato il risultato finale, ma anche quando nel contratto sono indicati molti progetti diversi fra loro poiché questo elenco si potrebbe tradurre in mansionario;
 - c) quando vi è coincidenza fra l'attività di impresa e l'attività a cui è adibita la persona che ha lavorato a progetto o comunque quando risulti che l'esigenza del committente era del tutto ordinaria e normale, vista l'attività e l'organizzazione d'impresa;
 - d) quando il coordinamento del committente è esercitato nei fatti in modo così pregnante da indurre a ritenere che si tratti di un rapporto di lavoro subordinato;
 - e) quando il progetto è indeterminato nella durata;

- f) quando è possibile sostenere che in realtà il progetto non è finito al momento della scadenza del termine;
- g) quando vi siano già stati fra le stesse parti altri contratti o proroghe, tali da poter sostenere l'indeterminatezza temporale del progetto;
- h) quando il compenso non appare proporzionato alla contrattazione collettiva, come previsto dalla legge;
- i) quando il contratto è cessato per motivi diversi dalla scadenza del termine o dalla realizzazione del progetto, nel caso in cui i motivi di risoluzione appaiano impugnabili (ad es. recesso del committente con mero preavviso, non più ammesso dalla disciplina; recesso per giusta causa, qualora si possa sostenere che la giusta causa non sussiste; recesso per inidoneità del collaboratore, quando si possa contestare tale inidoneità o sostenere che la mancata realizzazione del progetto è imputabile all'impresa).

SINTESI DELLE NOVITÀ

La legge 92/2012 si occupa anche dei liberi professionisti titolari di partita IVA, con l'evidente finalità di contrastare prassi di abuso nel ricorso a tale forma di collaborazione, la quale oggi troppo spesso, in assenza della configurazione del collaboratore come un vero professionista, viene utilizzata – obbligando il collaboratore a “aprire la partita Iva” – per sottrarsi alla disciplina del lavoro subordinato ma anche, in qualche caso, per evitare l'applicazione della disciplina del contratto a progetto introdotta dal decreto legislativo 276 del 2003.

Il meccanismo adottato è ancora una volta quello di prevedere delle condizioni alle quali il rapporto contrattuale, formalizzato come mera collaborazione professionale, viene ricondotto per forza di legge nella fattispecie del contratto di collaborazione a progetto, con applicazione della relativa disciplina (artt. 61-69 D.Lgs. 276/2003 come modificati dalla L. 92/2012: ciò che potrà far poi scattare, a sua volta, i meccanismi sanzionatori di riconduzione della collaborazione a progetto alla fattispecie del lavoro subordinato).

La stessa legge precisa però che non possano essere considerati collaboratori coordinati e continuativi i professionisti iscritti agli albi professionali quando esercitano l'attività professionale loro propria (ad es. l'attività di patrocinio legale per un avvocato o l'attività giornalistica per un giornalista ecc.) e neppure quando l'attività di lavoro autonomo sia connotata da competenze teoriche o tecnico-pratiche di grado elevato e la persona abbia un reddito annuo minimo pari a quello che determina l'obbligo di pagamento dei contributi per gli artigiani e i commercianti.

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO

L'art. 69 bis del D.Lgs. 276/2003, introdotto dalla L. 92/2012 (cfr. art. 1 commi 26 e 27 L. 92/2012), dispone che le prestazioni di lavoro rese da soggetti titolari di partita IVA, al ricorrere di determinate condizioni, non siano considerate collaborazioni professionali da lavoro autonomo ma collaborazioni coordinate continuative, con conseguente applicazione di tutta la disciplina legale del lavoro a progetto, compreso il prelievo contributivo e la disciplina sanzionatoria in caso di contratto a progetto non conforme al modello legale.

Affinché si possa presumere che si tratti di collaborazione coordinata e continuativa anziché di lavoro autonomo libero professionale devono ricorrere almeno due delle tre condizioni seguenti:

- 1) che la collaborazione per uno stesso committente sia durata 8 mesi nell'arco di un anno solare;
- 2) che oltre l'80% del fatturato del collaboratore nell'arco di un anno solare derivi da uno stesso committente (la legge precisa tuttavia che questa regola vale anche se il corrispettivo è fatturato a più soggetti, purché riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi);
- 3) che il collaboratore abbia la disponibilità di una postazione fissa presso il committente.

Quando sussistono almeno due di tali requisiti, dunque, il rapporto di collaborazione professionale deve essere riqualficato come rapporto di collaborazione a progetto e gli si applicherà la disciplina degli artt. 61 e ss. del D.Lgs. 276/2003. Ciò significa che anche per quel rapporto varrà l'obbligo di individuazione di uno specifico progetto: ove il contratto comunque stipulato tra le parti non lo pre-

veda, e non ne individui il contenuto caratterizzante, il collaboratore potrà a quel punto far valere la sanzione di cui all'art. 69 1° comma, e dunque l'accertamento in via presuntiva della natura subordinata del rapporto di lavoro. Va da sé, peraltro, che nel caso in cui il contratto di collaborazione professionale sia stato sottoscritto per mascherare un normale rapporto di lavoro, il collaboratore potrà anche far valere direttamente tale pretesa, agendo per far accertare la natura subordinata del rapporto sulla base di classici criteri e indici di accertamento della subordinazione.

La legge prevede peraltro che la presunzione che si tratti di collaborazione coordinata e continuativa non operi in due ipotesi:

- a) quando la prestazione di lavoro sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze di esercizio concreto dell'attività e la persona sia titolare di un reddito di lavoro autonomo parametrato al reddito minimo imponibile per il versamento dei contributi degli artigiani e commercianti (il riferimento normativo è all'art. 1, comma 3, della L. 233/1990) che per il 2012 è pari ad € 14.930,00 annui (cfr. circolare INPS n. 14 del 3.2.2012);
- b) quando la prestazione di lavoro sia svolta nell'esercizio di attività professionali per le quali sia prevista l'iscrizione obbligatoria ad un ordine professionale o ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali. Dovrà essere un decreto del Ministero del lavoro, da emanarsi entro tre mesi dall'entrata in vigore della legge e sentite le parti sociali, a precisare quali sono le attività professionali per le quali non opera la presunzione che si tratti di collaborazione coordinata e continuativa anche se la persona ha lavorato oltre 8 mesi per uno stesso committente dal quale ricava oltre l'80% del proprio fatturato.

La nuova disciplina delle collaborazioni professionali "convertite" in collaborazioni coordinate e continuative con applicazione delle regole sui contratti a progetto si applica per i rapporti di lavoro instaurati dopo l'entrata in vigore della legge; per quelli in corso alla data del 18.7.2012 le nuove disposizioni si applicano a partire dal 18.7.2013, cioè decorsi dodici mesi.

INDICAZIONI OPERATIVE

Come è noto, i liberi professionisti titolari di partita IVA, che svolgono per il committente una collaborazione professionale autonoma, sono esclusi dal processo del lavoro, appannaggio esclusivo dei lavoratori subordinati e dei collaboratori coordinati e continuativi.

Grazie all'introduzione della norma di cui all'art. 69 bis del D.Lgs. 276/2003, anche i titolari di partita IVA potranno usufruire, al ricorrere di determinate condizioni, delle tutele previste dalla legge per il contratto a progetto e avere accesso al processo del lavoro. Finora i vertenzieri sono stati chiamati a smascherare le "false" consulenze attraverso un'istruttoria focalizzata soprattutto sulle modalità di esecuzione del rapporto perché mirata all'introduzione di un'azione giudiziaria di riconoscimento del lavoro subordinato. D'ora in poi dovranno esaminare i contratti di consulenza non solo al fine di verificare se ricorrono gli estremi per contestare la subordinazione ma anche al fine di verificare se ricorrono almeno due delle tre condizioni che fanno scattare la presunzione

che si tratti di collaborazione coordinata e continuativa. Riteniamo inoltre, come si è detto, che nella stessa azione giudiziaria sia possibile mettere in discussione la collaborazione libero professionale prestata, allegando la presenza di due condizioni che fanno scattare la presunzione di collaborazione coordinata e continuativa e l'applicazione delle norme sul contratto a progetto e sostenendo che il rapporto deve considerarsi di lavoro subordinato quale sanzione per la mancanza di uno progetto specifico.

SINTESI DELLE NOVITÀ

La legge n. 92/2012 interviene con diversi correttivi anche in materia di apprendistato, nonostante la recente riforma dell'istituto del settembre 2011. Nel disegno del governo Monti l'apprendistato dovrebbe diventare il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro (art. 1, comma 1, lett. b, l. n. 92/2012).

Tra le modifiche più significative due sono vere e proprie novità per l'istituto in questione. In particolare è stata prevista una durata minima del contratto di apprendistato, che non può ora essere inferiore a 6 mesi, con una specifica eccezione per i lavoratori stagionali per i quali viene lasciata alla contrattazione collettiva la possibilità di provvedere altrimenti (art. 1, comma 16, lett. a). Viene altresì inserita la condizione, per poter assumere nuovi apprendisti, che almeno il 50% (30% nei primi tre anni di attuazione della legge) degli apprendisti alle dipendenze di un datore di lavoro prosegua il rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, anche se nel corso dell'iter di approvazione è stata poi prevista l'applicazione di tale norma ai soli datori di lavoro con dieci o più dipendenti (art. 1, comma 16, lett. d). Tale ultima innovazione anticipa quale necessario requisito di legge quella *"possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio"* che il Testo unico del 2011 lasciava alla libera determinazione della contrattazione collettiva, che quindi avrebbe anche già potuto introdurre quale clausola di stabilizzazione un meccanismo simile a quello previsto dalla legge Fornero.

La legge ha poi provveduto a modificare il rapporto tra apprendisti e lavoratori dipendenti. Mentre nel Testo Unico del 2011, in continuità con quanto previsto in materia di apprendistato fin dalla legge n. 25/1955, era previsto un rapporto massimo di 1 a 1 tra apprendisti e maestranze specializzate, con la necessaria presenza di un tutor per ogni apprendista, la legge n. 92/2012 aumenta il numero di apprendisti assumibili stabilendo un rapporto di 3 apprendisti ogni 2 dipendenti qualificati per le imprese con dieci o più dipendenti, mentre per le piccole imprese rimane la necessità di un rapporto 1 a 1 (art. 1, comma 16, lett. c). Peraltro dopo il passaggio in Senato è stata esplicitamente esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato, superando un generico rinvio contenuto nella prima versione del provvedimento che aveva portato a ritenere possibile tale eventualità.

Si è infine provveduto a chiarire un riferimento all'art. 2118 c.c., applicabile al termine del ciclo formativo, per cui anche durante il periodo di preavviso è ora previsto che continui ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato.

SCHEDE DI APPROFONDIMENTO

Come è noto con il Testo Unico del 2011 in materia di apprendistato (D.Lgs. n. 167/2011), con cui è stata data attuazione alla specifica delega contenuta nella legge n. 183/2010 (c.d. collegato lavoro) che aveva a sua volta modificato, introducendo un nuovo termine di attuazione, l'analoga delega contenuta nella l. n. 247/2007, si è provveduto a ridisegnare l'istituto dell'apprendistato con il precipuo intento di superare le principali problematiche a cui aveva dato luogo la riforma introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003, abrogando al contempo tutte le norme previgenti che ancora regolavano il contratto di apprendistato (l. n. 25/1955, artt. 21 e 22 l. n. 56/1987, art. 16 l. n.

196/97, artt. 47-53 D.Lgs. n. 276/03). Uno tra i punti più critici era stato il delicato rapporto tra normativa statale e normativa regionale, che aveva portato in diverse occasioni a vere e proprie censure ad opera della Corte costituzionale dell'impianto normativo disegnato dal legislatore del 2003 (Corte cost. n. 176/2010; Corte cost. n. 50/2005). Proprio per tale motivo nel percorso con cui si è arrivati all'approvazione della riforma in materia di apprendistato si è cercata una maggiore condivisione rispetto a quanto avvenuto in passato da parte di tutti coloro che hanno un ruolo attivo nell'implementazione dell'istituto. Vi è quindi stato il coinvolgimento sia della conferenza Stato-regioni (accordo in data 7.7.2011), che delle parti sociali, le quali hanno condiviso il testo con un'ampia partecipazione e l'unica dissociazione ad opera delle associazioni datoriali artigiane (accordo in data 11.7.2011).

La nuova riforma dell'apprendistato, pur formalmente non discostandosi più di tanto dall'approccio regolativo utilizzato dal legislatore del 2003, introduce diverse modifiche sostanziali. Il D.Lgs. n. 167/2011 è un testo stringato che contiene la definizione delle tre tipologie di apprendistato riadattate dal testo del 2003, rimandando alla contrattazione collettiva, attraverso appositi accordi interconfederali o contratti collettivi nazionali stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative, la disciplina generale dell'istituto, prevedendo in ogni caso alcuni principi basilari da rispettare, tra cui: la necessità della forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano individuale, che andrà poi definito entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto; la possibilità di inquadramento fino a due livelli inferiori; la necessaria presenza di un tutor aziendale (art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 167/2011).

Le tipologie di apprendistato restano tre. Una prima figura di base, apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, che si rivolge ai giovani dai 15 ai 25 anni e mira al conseguimento di una formale qualifica. Una seconda figura, apprendistato professionalizzante, rivolta ai giovani dai 18 ai 29 anni che dovrebbe mirare alla formazione *on the job* e puntare all'apprendimento di un particolare mestiere. Una terza e più elevata tipologia, apprendistato di alta formazione, rivolta anch'essa ai giovani dai 18 ai 29 anni che dovrebbe mirare al conseguimento di una qualifica più elevata, compresi i dottorati di ricerca o l'accesso alle professioni ordinistiche.

Innanzitutto il nuovo testo unico prevede esplicitamente che l'apprendistato sia un contratto di lavoro a tempo indeterminato, caratterizzato da una prima parte temporalmente definita del rapporto configurata dalla formazione quale elemento caratterizzante e necessario requisito causale. Non si tratta certo di una novità assoluta, se nell'approccio dottrinale era già ampiamente diffusa tale proposta ricostruttiva, ma l'esplicita formulazione normativa potrebbe introdurre qualche novità sul piano interpretativo.

Durante il periodo in cui sussiste anche l'obbligo formativo il Testo unico prevede che entrambe le parti non possano recedere se non per giusta causa o giustificato motivo. Se la scelta di prevedere una regolamentazione sul licenziamento è un dato acquisito nel nostro ordinamento fin dalla sentenza della Corte costituzionale n. 169/1973, non del tutto comprensibile appare quella di estendere la giustificazione del recesso anche all'apprendista. Si tratta di una regola simile a quella in vigore per il contratto a termine, che prevede la facoltà di recesso *ante tempus* per entrambe le parti solo per giusta causa, ma che difficilmente trova una giustificazione in una fattispecie

contrattuale normativamente definita a tempo indeterminato, se non, forse, nella volontà di non disperdere lo sforzo formativo compiuto dall'azienda.

Tale modifica potrà, in alcuni casi, porre problemi seri al lavoratore, a maggior ragione considerato il fatto che, secondo le previsioni dei contratti collettivi, il contratto di apprendistato può avere durate anche molto elevate. Potrà dunque capitare che in corso di contratto il lavoratore trovi alternative occupazionali, magari più stabili e meglio retribuite di quella in atto, e sia giuridicamente impedito a coltivarle. D'altra parte, il lavoratore che, o per inconsapevolezza del vincolo di stabilità oggi introdotto o per scelta deliberata decida comunque di dimettersi dal contratto di apprendistato, per cogliere la nuova opportunità di impiego, rischia di rimanere esposto ad azioni risarcitorie del datore di lavoro. Sembra in ogni caso proponibile anche in questo caso l'approccio giurisprudenziale restrittivo riscontrabile in materia di recesso *ante tempus* nel contratto a termine, con la conseguenza che sarà il datore di lavoro a dover provare il danno concretamente subito da un eventuale recesso illegittimo.

Al termine del periodo di formazione è però data facoltà ad entrambi di recedere liberamente a norma dell'art. 2118 del codice civile, con la specificazione, introdotta dalla legge Fornero, che anche durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato. Si tratta di una modifica che risolve un problema a lungo sollevato dalle imprese, che aveva portato nella pratica a preferire l'indennità sostitutiva del preavviso anche a dispetto della volontà del singolo lavoratore. Se la facoltà di recesso non viene esercitata nello specifico termine di legge il rapporto prosegue quale ordinario rapporto di lavoro di scambio, in cui il solo datore di lavoro troverà una limitazione alla facoltà di recedere.

Secondo il testo unico del 2011 l'apprendistato è oggi *"finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani"*. Tale esplicito riferimento anche alla vocazione occupazionale dell'istituto è stato particolarmente enfatizzato da parte di qualche commentatore, che sottolinea come l'apprendistato abbia perso parte della sua iniziale inclinazione formativa. È probabilmente anche per rispondere a tali preoccupazioni e ribadire la centralità della formazione che, su richiesta delle parti sociali, la legge n. 92/2012 ha inserito la necessaria durata minima di 6 mesi dell'apprendistato.

Alle regioni è demandata in via generale la funzione formativa, integralmente per quanto concerne la tipologia base di apprendistato, in cui il monte ore di formazione, esterna od interna all'azienda, dovrà essere comunque *"congruo al conseguimento della qualifica"*, e quella per l'apprendistato di alta formazione, in accordo con gli specifici soggetti che si occupano di alta formazione. Anche in merito alla tipologia più diffusa di apprendistato, quella professionalizzante, è previsto un diverso ruolo delle regioni, chiamate ora a prevedere un'offerta formativa integrativa nei limiti delle 120 ore nel triennio. Rispetto alla significativa differenza con la disciplina precedente, in cui erano previste almeno 120 ore annuali minime, comprensive però di qualunque attività formativa offerta all'apprendista, più che una ulteriore spinta al carattere occupazionale dell'istituto, nel nuovo testo sembra esservi una separazione più netta dei compiti formativi, con la contrattazione collettiva chiamata a disciplinare *"la durata e le modalità di erogazione della formazione"* e le regioni, a cui è demandata l'*"offerta formativa pubblica"* finalizzata all'acquisizione di competenze di base, e che potranno altresì prevedere modalità di certificazione delle competenze acquisite dall'appren-

dista. Va peraltro sottolineato che nel Testo unico del 2011 è significativamente stata eliminata del tutto la possibilità di una formazione esclusivamente aziendale, ipotesi particolarmente contestata in passato ed al centro dell'intervento censorio della Corte costituzionale nel 2010.

La riforma è altresì intervenuta per chiarire un punto fin qui oggetto di discussione, la possibilità cioè di utilizzare l'apprendistato nell'ambito di una somministrazione a tempo determinato, che la legge n. 92/2012 ha definitivamente escluso. Se nel Testo unico del 2011 (art. 2, comma 3) vi è un esplicito riferimento all'art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 276/03, che rende possibile l'utilizzo dell'apprendistato nell'ambito della somministrazione a tempo indeterminato, parte della dottrina, e un accordo separato siglato nei primi mesi del 2012, riteneva che tale possibilità valesse anche per la somministrazione a termine, tenuto conto del generico richiamo contenuto nell'art. 2, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 167/11 agli enti bilaterali che si occupano di formazione per tutte le figure di somministrazione, anche a termine. Nel primo testo della riforma Fornero tale ultima soluzione sembrava essere stata accolta, posto il richiamo anche al comma 4 dell'art. 20 D.Lgs. n. 276/03 previsto dal primo disegno di legge. Nella stesura finale, invece, il testo che ha sostituito il comma 3, art. 2 del D.Lgs. n. 167/11, contiene un chiaro ed esplicito divieto ad utilizzare l'apprendistato per la somministrazione a tempo determinato (art. 1, comma 16, lett. c). Tale intervento rientra probabilmente nella scelta del legislatore di separare nettamente una fattispecie prettamente formativa quale l'apprendistato da altre figure contrattuali, come il contratto a termine o la somministrazione a tempo determinato, il cui primo contratto non deve peraltro neanche più essere giustificato da ragioni oggettive.

Per quanto infine concerne l'apparato sanzionatorio, il Testo unico del 2011 non appare del tutto esauriente, e la legge Fornero avrebbe certamente potuto intervenire in modo più incisivo.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/11, che riprende il medesimo precetto stabilito dall'art. 53, 3° comma, D.Lgs. n. 276/03 nel testo riformulato dal D.Lgs. n. 251/04, *"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 3, 4 e 5"* (ove è prevista la definizione delle tre tipologie di apprendistato) è previsto il mero versamento del doppio della differenza contributiva tra i contributi versati e quella dovuta in relazione all'inquadramento finale previsto per l'apprendista, *"con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione"*. Inoltre, secondo la novità introdotta dal 2° comma dell'art. 7, *"per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive"* relative alla forma, all'inquadramento retributivo e alla presenza di un tutor è disposta a carico del datore di lavoro *"la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro"*.

Tali disposizioni sanzionatorie, pur essendo prevista la necessità della forma scritta tra i requisiti a cui i contratti collettivi dovranno conformarsi, hanno portato qualche primo commentatore a dubitare della natura sostanziale di tale atto formale e a ritenere che l'unica sanzione ora proponibile nel caso di inadempienze relative al contratto di apprendistato sia quella economica.

Non pare si possa accogliere appieno una tale soluzione interpretativa.

Per quanto concerne il dato formale, la essenziale funzione causale dell'apporto formativo rende certamente preferibile continuare a ritenere ad *substantiam* la forma scritta richiesta dalla legge,

anche in relazione al piano formativo individuale, che, se può essere definito nel dettaglio entro 30 giorni, deve pur sempre essere previsto per iscritto immediatamente nei suoi dati essenziali per sorreggere la stessa ragione causale del contratto di apprendistato. Ma anche perché secondo l'orientamento dominante in mancanza di specifica previsione in senso contrario si presume che la forma sia voluta per la validità del contratto.

Stesso discorso appare proponibile nel caso di completa assenza di qualunque requisito formativo, con la possibilità per il lavoratore di rivendicare comunque in giudizio il riconoscimento di un normale rapporto di lavoro. Questo perché le sanzioni economico-amministrative sono previste, da un lato, in relazione al peculiare aspetto degli incentivi economici e con riferimento alle modalità di erogazione pratica degli aspetti formativi, che vengono però implicitamente dati per esistenti e genericamente operanti, e dall'altro, nello specifico caso di violazione delle ulteriori disposizioni previste dalla contrattazione collettiva, diverse da settore a settore. In sostanza sembra potersi affermare che la sanzione economica debba colpire le violazioni "minori", come la mancata erogazione di qualche ora formativa, e non l'utilizzo completamente abusivo dell'istituto.

Per quelle violazioni, come la completa e totale mancanza dell'aspetto formativo, che incidono sulla stessa speciale natura causale del contratto, come individuata dalla legge, sembra invece più coerente continuare ad applicare la classica sanzione civilistica della nullità relativa di cui all'art. 1419, 2° comma, c.c. con la conversione in un normale rapporto di lavoro subordinato. Tale approccio interpretativo può certamente desumersi sia dall'esplicito riferimento normativo alla natura a tempo indeterminato del contratto di apprendistato, che impone di interpretare restrittivamente tutto ciò che si discosta da tale riferimento, sia dalla definizione ora accolta quale principio generale del lavoro subordinato a tempo indeterminato quale "*contratto dominante*" e "*forma comune di rapporto di lavoro*", secondo la nuova accezione contenuta nell'art. 1, comma 1, lett. a, l. n. 92/2012.

Ma anche in virtù di una specifica modifica introdotta alla disciplina dell'apprendistato proprio con la legge Fornero. Non solo la durata minima di sei mesi del contratto di apprendistato, che comunque induce a ritenere si voglia evitare di utilizzare tale strumento per ragioni meramente temporanee delle imprese che impediscano una seppur minima attività formativa. Ma soprattutto per la sanzione correlata al nuovo art. 2 comma 3-bis del D.Lgs. n. 167/11, come modificato dall'art. 1, comma 16, lett. d, l. n. 92/2012, secondo cui l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di almeno il 50% (30% nei primi 3 anni dall'entrata in vigore) degli apprendisti già in servizio da 36 mesi in azienda. Si tratta di una modalità di incentivo alla stabilizzazione già utilizzata sia per il contratto di formazione e lavoro che per l'ormai abrogato contratto di inserimento. Ma per la prima volta, posto che sia nel caso dei CFL sia in quello dell'inserimento non erano indicate sanzioni in relazione alla violazione delle percentuali, il legislatore prevede specificamente che "*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*". Si tratta di una previsione di una certa rilevanza, se si considera, ad esempio, che una tale sanzione nel caso di violazione delle clausole di contingentamento nel contratto a termine non ha trovato unanime conforto giurisprudenziale. Per

di più si tratta dell'unica disposizione del Testo unico dell'apprendistato che esplicitamente preveda la "conversione" del contratto in un normale contratto di lavoro subordinato. Ed una tale incisiva sanzione non avrebbe senso se, come affermato da parte di qualcuno, le violazioni relative al nuovo apprendistato dovrebbero essere caratterizzate unicamente da sanzioni economiche.

Sembra quindi che l'unica modalità per inserire la norma in questione in un coerente quadro normativo, sia ritenere che nulla sia cambiato in merito alla necessaria natura sostanziale del requisito formale, e che anche nel caso di mancanza in toto di qualunque requisito formativo la conseguenza non possa che essere la nullità relativa del contratto e la sua conversione ex tunc in un normale rapporto di lavoro subordinato.

INDICAZIONI OPERATIVE

- È necessario rammentare che il 25 aprile 2012 è venuto a scadenza il periodo transitorio di vigenza delle vecchie regole, con la conseguenza che sarà possibile stipulare un contratto di apprendistato soltanto nelle regioni in cui sia stata approvata l'apposita normativa e per quei settori in cui sia in vigore la contrattazione collettiva di riferimento. Andrà quindi innanzitutto verificato l'esistenza di tali presupposti;
- Sarà poi necessario appurare l'effettiva sussistenza dei requisiti di forma, con particolare riferimento al progetto formativo, la concreta esistenza del tutor aziendale, ed il periodo di durata minima di 6 mesi del contratto;
- Andrà poi concretamente valutata l'applicazione pratica del piano formativo previsto dal contratto e dalle leggi regionali;
- Bisognerà infine appurare se nell'azienda di riferimento sono stati mantenuti in servizio almeno il 50% (30% nei primi 3 anni) degli apprendisti assunti negli ultimi 36 mesi.
- Quando non ricorrano i presupposti del contratto di apprendistato che si sono descritti, compresa la verifica di una effettiva e adeguata attività formativa, sarà possibile contestare la natura genuina del medesimo contratto per richiedere l'accertamento della sussistenza di un ordinario rapporto di lavoro subordinato; quando il lavoratore sia stato licenziato per la conclusione del formale periodo di apprendistato, l'accertamento ora ipotizzato consentirà di impugnare di conseguenza la legittimità del licenziamento stesso per totale insussistenza del presupposto di legittimità;
- Una particolare attenzione va posta all'ipotesi in cui il lavoratore durante il contratto di apprendistato voglia recedere per dedicarsi ad altra occupazione, considerato il fatto che la legge n. 92/2012 ha introdotto il vincolo di stabilità anche a favore del datore di lavoro. Il lavoratore andrà adeguatamente informato del fatto di esporsi a possibili conseguenze risarcitorie nei confronti del datore di lavoro, e il caso andrà gestito operando in modo da prevenire o ridurre la pretesa del datore di lavoro (ad esempio gestendo adeguatamente i tempi del recesso, cercando il consenso del datore di lavoro sulla risoluzione del rapporto, ecc.). Il risarcimento da parte del lavoratore non sarà dovuto, poi, nell'ipotesi in cui si possa contestare la natura genuina del contratto di apprendistato e perciò ricondurre il rapporto all'ordinario lavoro subordinato, e dunque a un modello normativo che non prevede l'obbligo di stabilità per il lavoratore ma il solo obbligo di preavviso in caso di recesso.

SINTESI DELLE NOVITÀ

Il contratto di inserimento viene formalmente eliminato a far data dal 1 gennaio 2013. Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 92/2012, infatti, *“gli articoli 54, 55, 56, 57, 58, 59 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 sono abrogati”*. Il comma 15, invece, prevede che per le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le precedenti disposizioni. È peraltro possibile rinvenire alcuni dei caratteri peculiari che caratterizzavano tale istituto come nuovi requisiti di altre fattispecie contrattuali. È il caso ad esempio della previsione per cui per poter assumere mediante contratti di inserimento era necessario mantenere in servizio una certa percentuale di lavoratori, ora prevista per la figura dell'apprendistato, che eredita altresì la necessità di una durata minima del contratto. O di alcuni degli incentivi economici che caratterizzavano tale istituto, per lavoratori over 50 e donne che risiedono in aree svantaggiate, ora previsti genericamente per le assunzioni effettuate con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione.

SCHEDE DI APPROFONDIMENTO

Come è noto il contratto di inserimento era stato introdotto per il settore privato dal D.Lgs. n. 276/03 in sostituzione del contratto di formazione lavoro, a cui peraltro nella legge n. 92/2012 non si fa alcun riferimento e che pertanto deve ritenersi tuttora in vigore nei confronti delle pubbliche amministrazioni. Si trattava di una peculiare ipotesi di contratto a termine rivolto ad alcune determinate tipologie di lavoratori con particolari difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro e che poteva avere una durata minima di 9 mesi ed una massima di 18 mesi (ovvero 36 mesi in caso di grave handicap fisico o psichico). Anche per il contratto di inserimento era previsto un obbligo di forma scritta *ad substantiam*. Le categorie (giovani tra i 18 e i 29 anni, disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni, lavoratori disoccupati con più di 50 anni, donne di qualunque età residenti in alcune zone del paese, lavoratori affetti da handicap fisico o mentale) erano specificamente e tassativamente elencate dalla legge, insieme ai soggetti datoriali che potevano stipulare tale tipologia contrattuale (enti pubblici economici, gruppi di imprese, associazioni professionali, fondazioni, enti di ricerca, associazioni di categoria). Condizione per l'assunzione era la definizione di un progetto individuale di inserimento, che caratterizzava l'istituto in questione, e che aveva la precipua funzione normativa di *“garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore”*, creando una sorta di ingresso guidato nel contesto lavorativo di riferimento che avrebbe favorito l'inserimento o il reinserimento di soggetti deboli.

Nella riforma del 2003 si evinceva chiaramente la volontà di puntare sul carattere essenzialmente occupazionale di tale istituto, la cui vocazione formativa era particolarmente attenuata anche rispetto al precedente contratto di formazione e lavoro. In questo senso l'art. 55 del D.Lgs. n. 276/03 prevedeva, al comma 4, la sola eventualità dell'aspetto formativo per il progetto di inserimento, ed, al comma 5, sanzioni meramente pecuniarie in caso di *“gravi inadempienze”* nella realizzazione del progetto di cui sia *“esclusivamente responsabile il datore di lavoro”*, che ponevano in dubbio la possibilità di trasformazione del rapporto in un normale rapporto subordinato anche nel caso di insussistenza del progetto. Anche se le parti sociali, attraverso l'accordo interconfederale

11 febbraio 2004, avevano successivamente e specificamente previsto che il progetto dovesse prevedere un minimo di 16 ore di formazione teorica (con ulteriori previsioni al rialzo da parte di alcuni successivi contratti collettivi), l'ambiguità di tale istituto restava tale. Ed infatti nelle letture dottrinali che si sono occupate del contratto di inserimento è possibile constatare una certa divergenza nell'individuare l'effettivo contenuto del progetto, tra chi vi ravvisava un mero contenuto di orientamento e addestramento pratico senza particolari conseguenze teorico-ricostruttive, e chi tentava invece di enfatizzarne gli obblighi di formazione e crescita professionale, che potevano considerarsi incidenti anche sull'aspetto causale, inserendo quindi il contratto di inserimento tra quelli a causa mista.

La totale abrogazione dell'istituto ad opera della l. n. 92/2012 è stata oggetto di critica da parte di alcuni primi commentatori, che pongono l'accento sulla funzione di ricollocazione di determinate categorie di lavoratori, enfatizzando l'importanza dei progetti mirati all'adattamento al contesto lavorativo previsti da tale figura contrattuale, ovvero sottolineano come nel nuovo e generalizzato sistema di incentivi all'occupazione non vi siano tutte le categorie di soggetti a cui faceva riferimento il contratto di inserimento, come i disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni.

Senza dimenticare lo scarso utilizzo di tale istituto, che non era certamente riuscito ad eguagliare il successo del contratto di formazione e lavoro (secondo i dati Istat nel 2010 il contratto di inserimento, insieme ai contratti di formazione e lavoro ed ai tirocini di orientamento, rappresentava solo il 3,1% dei nuovi ingressi nel mercato del lavoro), alla base della decisione del legislatore sembra più che altro delinearsi la volontà di eliminare una volta per tutte le ambiguità insite in tale forma contrattuale, da un lato, enfatizzando il ruolo del contratto di apprendistato, figura di per sé già fornita di un più robusto impianto formativo, quale modalità di inserimento preferenziale per i giovani, e, dall'altro, prevedendo incentivi normativi e fiscali più generalizzati e con un ambito applicativo più mirato. D'altra parte già la legge n. 247/2007, a cui si era giunti dopo una mediazione tra le parti sociali, aveva specificamente previsto la necessità di ridefinire la disciplina del contratto di inserimento, delegando il governo ad intervenire tenendo primariamente in conto quei soggetti "appartenenti a gruppi caratterizzati da maggiore rischio di esclusione sociale".

INDICAZIONI OPERATIVE

L'abrogazione dell'istituto a partire dal 1 gennaio 2013 non elimina del tutto la necessità di operare un attento controllo sui contratti di inserimento sottoscritti fino al 31 dicembre 2012, che saranno validi fino alla scadenza naturale prevista nel contratto, con particolare riferimento a:

- un attento controllo al contenuto del contratto, ed ai requisiti di forma richiesti dalla legge: necessità di specificare il termine minimo e massimo, rispondenza dei requisiti soggettivi richiesti (sia il lavoratore che il datore di lavoro devono rientrare nelle tassative figure soggettive contenute nell'art. 54 D.Lgs. n. 276/03), necessità di aver mantenuto in servizio il 60% dei lavoratori assunti con contratto di inserimento scaduti nei 18 mesi precedenti da parte del datore di lavoro;
- un attento controllo al progetto individuale di inserimento, che deve essere specificamente "indicato" in contratto, quindi definito anche con atto separato, purché individuato nel contratto e specificamente sottoscritto da entrambe le parti. Nel progetto devono essere previste almeno le

- 16 ore di formazione teorica, previste dall'accordo interconfederale del 11.2.2004, nonché l'ulteriore monte ore di formazione eventualmente previsto dalla contrattazione di settore;
- secondo l'art. 57, 3° comma, D.Lgs. n. 276/03 il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le parti, ma sono ammesse proroghe nel limite di durata massima prevista dalla legge (18 mesi in genere e 36 mesi per i soggetti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico). La legge Fornero ha abrogato l'istituto a far data dall'entrata in vigore, prevedendo un breve periodo transitorio relativo alle "assunzioni" effettuate fino al 31 dicembre 2012. Ebbene tale modalità di intervento induce a ritenere che, fermo restando la validità del contratto di inserimento fino alla scadenza prevista, non sia comunque più possibile effettuare proroghe.

SINTESI DELLE NOVITÀ

Anche il lavoro intermittente, tra le fattispecie contrattuali introdotte dal D.Lgs. n. 276/03, viene fatto oggetto di rivisitazione ad opera dell'art. 1, commi 21 e 22, l. n. 92/2012.

La riforma si occupa innanzitutto di ridefinire l'ambito soggettivo a cui l'istituto si riferisce, prevedendo che possa essere concluso con soggetti con meno di 24 anni e con più di 55 anni (il limite precedente era meno di 25 e più di 45 anni), con l'implicita volontà, quindi, di valorizzarne le caratteristiche di strumento occupazionale per soggetti deboli del mercato del lavoro, quali giovani e anziani. È poi stata introdotta la necessità per il datore di lavoro, prima dell'inizio della prestazione lavorativa, di comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro *"mediante sms, fax o posta elettronica"*.

Ma la più significativa modifica introdotta è certamente l'abrogazione dell'art. 37 D.Lgs. n. 276/03, che prevedeva il caso del lavoro intermittente per periodi predeterminati, con la necessità per il lavoratore di restare comunque a disposizione del datore di lavoro ma con diritto alla relativa indennità limitato al solo caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO

Come è noto per lavoro intermittente si intende quella figura contrattuale, che il D.Lgs. n. 276/03 aveva introdotto con gli artt. da 33 a 40, che prevedeva la possibilità di utilizzare un lavoratore da parte di un qualunque datore di lavoro soltanto nel momento e per il tempo strettamente necessario alle proprie esigenze per *"lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente"*, nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva, ovvero in ogni caso con soggetti con meno di 25 o con più di 45 anni di età. Da qui l'utilizzo della formula di *"lavoro a chiamata"*, cioè di una forma lavorativa senza alcun riferimento temporale predeterminato, che nel nostro ordinamento è stata prevista in una duplice variante. Una prima versione in cui non sussiste un obbligo contrattuale a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, ed una seconda versione in cui invece il lavoratore si obbliga a rimanere a disposizione, ricevendo in cambio un'indennità di disponibilità, ma la cui mancata ed ingiustificata risposta alla chiamata del datore di lavoro può comportare significative conseguenze: risoluzione del contratto, restituzione di parte dell'indennità ricevuta ed, addirittura, la possibilità di dover versare un *"congruo risarcimento"* alla controparte datoriale. La legge, che per tale fattispecie contrattuale stabilisce la forma scritta a fini di prova, prevede che il trattamento economico e previdenziale sia strettamente correlato alla prestazione effettivamente eseguita, mentre nel periodo in cui il lavoratore resta disponibile alla chiamata *"non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità"*, che il Decreto Ministeriale 10.3.2004 aveva quantificato nel 20% della retribuzione prevista dal contratto collettivo di riferimento.

Tale fattispecie contrattuale è stata particolarmente criticata, tanto da spingere il legislatore del 2007 ad abrogarla interamente (art. 1, comma 45, l. n. 247/2007). Successivamente con d.l. n. 112/2008, conv. in l. 133/2008, si è invece deciso di ripristinare interamente l'istituto, attraverso una modalità tecnica che non può che destare qualche perplessità - l'abrogazione della norma abrogante con un inciso che si limitava a far riferimento per relationem al testo del 2003 - so-

prattutto dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 13/2012 secondo cui *“il fenomeno della reviviscenza di norme abrogate non opera in via generale e automatica e può essere ammesso soltanto in ipotesi tipiche e molto limitate”*, che insinua nell’interprete il dubbio sull’utilizzo di tale modalità di tecnica legislativa per introdurre nell’ordinamento una specifica tipologia contrattuale, considerata anche la valenza costituzionale della materia lavoristica. È opportuno ovviamente specificare che, allo stato e fino ad un eventuale intervento del giudice costituzionale, l’istituto del lavoro intermittente non può che essere considerato in vigore. Il legislatore del 2012, che abrogando il solo art. 37 D.Lgs. 276/03 lo considera tale, avrebbe però potuto eliminare qualunque residuo dubbio in merito, decidendo di regolare *ex novo* la materia.

Il lavoro intermittente, per la particolare disciplina che lo caratterizza, ha provocato diverse discussioni tra gli interpreti, a cominciare dalla stessa qualificazione, autonoma o subordinata, del rapporto, in virtù della complessa configurazione normativa e della non unanime valutazione del requisito della continuità della prestazione. Appare più convincente, in realtà, aderire a quella parte della dottrina che, ponendo l’accento sul requisito della disponibilità funzionale alle esigenze dell’impresa, richiesta comunque al lavoratore, configurano il lavoro intermittente quale fattispecie contrattuale univoca appartenente all’area della subordinazione.

Se la contrattazione collettiva ha fin qui evitato di regolamentare tale istituto, il legislatore con Decreto Ministeriale 23.10.2004 ne aveva ammesso l’utilizzo con riferimento ad una serie di figure professionali (come custodi, guardiani, portinai, fattorini, camerieri.. etc), contenute in un regio decreto del 1923 (r.d. n. 2657/1923), che richiedono un lavoro discontinuo. La circolare ministeriale n. 4/2005 aveva poi successivamente specificato che in caso di lavoro intermittente a termine non si applicano le disposizioni relative al contratto e tempo determinato, né in relazione alle ragioni causali né per quanto concerne i periodi di intervallo tra un contratto e un altro.

La scelta del governo Monti non appare del tutto lineare e coerente, posto che nel disegno di legge iniziale era prevista l’abrogazione anche dell’art. 34, comma 2, mentre nella versione finale si è scelto di intervenire solo su una delle norme più controverse, quella per cui, nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi nel fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie, l’indennità di disponibilità sarebbe stata versata soltanto in caso di effettiva chiamata. L’unica norma concretamente abrogata dalla legge n. 92/2012 è stato quindi l’art. 37 D.Lgs. n. 276/03.

Rimane pertanto la possibilità di utilizzare il lavoro intermittente per ragioni oggettive ove previsto dalla contrattazione collettiva o negli stretti limiti di cui al DM 23.10.2004, ed *“in ogni caso”* per ragioni soggettive, per giovani con meno di 24 anni, ma con la possibilità di svolgere le prestazioni contrattualmente assunte fino al compimento del 25° anno, e per soggetti con più di 55 anni.

Per l’istituto è stata predisposta una forma di controllo più incisiva rispetto al passato. Il datore di lavoro è infatti ora obbligato ad informare la direzione territoriale del lavoro, prima dell’inizio della singola prestazione lavorativa ovvero prima *“di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni”*, tramite una procedura semplificata mediante sms, fax o posta elettronica. Sarà un decreto ministeriale a dover specificare le modalità con cui regolamentare la procedura di comunicazione. E a dire il vero appare curioso come si sia passati dalla necessità di utilizzare

la posta certificata, come previsto dalla prima versione del ddl, a modalità quali l'sms, oggetto di riferimento normativo già nel codice della privacy (art. 130 D.Lgs. 196/03), o la posta elettronica non certificata. Al di là dell'apprezzabile tentativo di semplificazione operato dal legislatore, desta in effetti perplessità che una disposizione di legge, la cui violazione comporta una sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione, non preveda chiaramente le conseguenze giuridiche dell'utilizzo degli strumenti indicati. Si ricordi, infatti, che se in giurisprudenza è diffuso l'orientamento che nega qualunque valenza probatoria alla posta elettronica non certificata e quindi priva di qualunque *"caratteristica oggettiva di qualità, sicurezza, integrità ed immodificabilità, e quindi di attendibilità del relativo documento"* (Trib. Roma 27.5.2010), ancora più problemi potrebbero derivare dall'utilizzo non regolato di sms.

INDICAZIONI OPERATIVE

Dal punto di vista pratico non cambiano le modalità con cui guardare a tale forma contrattuale:

- Appare necessario verificare innanzitutto le caratteristiche soggettive del lavoratore, che potrà stipulare sempre un contratto di lavoro intermittente nel caso abbia meno di 24 anni ovvero più di 55;
- Verificare attentamente il contratto, che deve essere scritto e contenere l'indicazione della durata e delle ragioni, soggettive od oggettive. Queste ultime devono comunque essere relative a esigenze discontinue e intermittenti ed essere contenute nel CCNL di riferimento;
- In mancanza di regolamentazione collettiva può sopperire in parte il DM 23.10.2004 le cui indicazioni però non eliminano il necessario requisito della discontinuità e intermittenza, che devono risultare dal contratto;
- L'indennità di disponibilità deve essere versata, nella misura del 20% rispetto alle retribuzioni previste dai contratti collettivi di settore, in ogni caso in cui nel contratto individuale si riscontri un obbligo del lavoratore a rispondere alla chiamata.

SINTESI DELLE NOVITÀ

Il contratto di associazione in partecipazione di cui all'art. 2549 c.c. non viene abrogato, come invece si era ipotizzato di fare inizialmente. La scelta del legislatore, che si occupa di tale figura contrattuale nei commi da 28 a 31, dell'art. 1, l. n. 92/2012 è invece stata quella di inserire apposite norme restrittive con l'esplicita finalità di ridurre al minimo, se non eliminare del tutto, il rischio di utilizzo abusivo di tale fattispecie contrattuale per aggirare la normativa in materia di lavoro subordinato a cui si è assistito negli ultimi anni.

La legge ha, da un lato, inserito nel testo normativo orientamenti ormai consolidati in giurisprudenza per delineare la differenza tra associazione in partecipazione e lavoro subordinato. È così ora previsto che si presumono rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato quei rapporti associativi *"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"* relativo al singolo affare compiuto o all'anno di gestione che l'art. 2552 c.c. prevede obbligatoriamente tra i diritti dell'associato (art. 1, comma 30, l. n. 92/2012).

Ed ha, dall'altro, inserito ulteriori paletti nella stessa nozione dell'istituto, introducendo un secondo comma all'art. 2549 del codice civile secondo cui quando l'apporto conferito alla società consiste anche in una prestazione di lavoro, sono possibili solo tre associati in partecipazione, salvo i familiari entro il terzo grado, pena la conversione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per tutti gli associati (art. 1, comma 28, l. n. 92/2012).

Viene altresì abrogato l'art. 86, comma 2, del D.Lgs. n. 276/03 che aveva tentato di inserire una sorta di retribuzione minima per l'associato in partecipazione in funzione anti-elusiva, con un testo che aveva tuttavia suscitato diverse perplessità negli interpreti a partire dalla mancanza di qualunque esplicita delega in tal senso (art. 1, comma 31, l. n. 92/2012).

Infine è stata estesa anche al caso della associazione in partecipazione il nuovo art. 69-bis introdotto dalla legge Fornero al D.Lgs. n. 276/03, con cui sono considerati rapporti a progetto quelle prestazioni autonome che esulano da alcuni parametri oggettivi (temporali, organizzativi o di fatturato) stabiliti dalla legge (art. 1, comma 30, l. n. 92/2012).

SCHEDE DI APPROFONDIMENTO

Come noto il contratto di associazione in partecipazione, che trova la propria origine addirittura in alcune prime regolamentazioni commerciali in Mesopotamia e Medio oriente ed un'ampia diffusione in Europa a partire dal medioevo, ha sempre rinvenuto il proprio riferimento primario nel diritto commerciale e si configurava fundamentalmente in accordi tra privati in cui un soggetto si incaricava di finanziare una spedizione mercantile che un altro soggetto aveva il compito di commerciare, con divisione finale dei guadagni.

Secondo la definizione contenuta nel codice civile in vigore il contratto di associazione in partecipazione è quel contratto con cui l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto (art. 2549 c.c.). Si tratta di una fattispecie contrattuale bilaterale, sinallagmatica e a forma libera che la dottrina ha da sempre inquadrato nell'ambito dei contratti aleatori e di durata. Nell'impostazione civilistica,

peraltro, l'interesse si è sempre focalizzato sull'apporto dell'associato, considerato il vero e proprio elemento caratterizzante dell'istituto, con un approccio non particolarmente restrittivo, posto che l'oggetto dell'apporto può consistere in qualsiasi bene (una somma di denaro, un immobile, un bene mobile, un credito etc.), e quindi anche in una prestazione di lavoro, purché suscettibile di valutazione economica nei limiti di cui all'art. 1346 c.c. in merito alla determinabilità dell'oggetto. Se nel vigore dell'abrogato codice del commercio si dubitava sulla possibile configurabilità di una prestazione lavorativa quale oggetto dell'apporto, con la disciplina del codice del 1942 per dottrina e giurisprudenza prevalenti tale dubbio venne meno. E certamente la modifica dell'art. 2549 ad opera della legge n. 92/2012 ha definitivamente chiarito tale possibilità, fino ad ora ancora negata da una parte, seppur minoritaria, della dottrina.

L'importanza per il diritto del lavoro dell'associazione in partecipazione è venuta a crescere solo negli ultimi anni, in cui l'istituto ha trovato un ampio utilizzo con modalità che esulavano dalla formale configurazione codicistica, per essere utilizzato quale figura sostitutiva di un normale lavoratore subordinato. La giurisprudenza si è quindi trovata nella necessità di trovare gli elementi distintivi tra le due figure, cercando di coniugare un utilizzo corretto dell'istituto con la tutela dei diritti dei lavoratori, a partire dall'importante intervento della Corte costituzionale che ha riconosciuto la necessità di applicare la disciplina infortunistica anche agli associati in partecipazione (Corte cost. n. 332/1992).

Già la giurisprudenza degli anni '60 riconosceva come l'associato in partecipazione, a cui spetta in ogni caso il rendiconto, non sia assoggettato al vincolo di dipendenza ed alle garanzie di un guadagno tipici del lavoro subordinato, e nel corso del tempo è emersa la consapevolezza che anche in tale contesto risulti cruciale l'effettiva modalità di svolgimento del rapporto. Nelle decisioni più recenti della giurisprudenza è possibile ritrovare un più ampio riferimento al rendiconto ed alla necessità del controllo gestionale ad opera dell'associato, nonché un più approfondito controllo relativo alle modalità concrete con cui l'associato partecipa agli utili.

Se in giurisprudenza non è stata in linea di principio esclusa l'associazione in presenza di acconti fissi mensili, qualche giudice ha dubitato del fatto che la partecipazione al fatturato d'impresa, e quindi ai ricavi anziché agli utili, possa snaturare il contratto di associazione, visto che verrebbe esclusa la partecipazione al rischio d'impresa, con la necessità di riconoscere in quei casi un rapporto di lavoro subordinato. Si tratta di un orientamento non pienamente consolidato in giurisprudenza, che tuttavia ha trovato la piena adesione ad opera del legislatore. Con la legge n. 92/2012, infatti, per potersi trovare di fronte a un reale contratto di associazione in partecipazione l'associato deve necessariamente, oltre che ottenere il rendiconto, anche partecipare agli utili. Sembra quindi si possa ora escludere qualunque riferimento ai meri ricavi, anche se restano attuali le problematiche relative alla modalità di calcolo degli utili, non tanto in relazione ad uno specifico e determinato affare, quanto con riferimento alla gestione annuale dell'impresa.

Per quanto concerne l'applicazione anche alla associazione in partecipazione del novello art. 69-bis D.Lgs. n. 276/03, si rimanda a quanto osservato in sede di contratto a progetto e collaborazioni professionali, principali figure contrattuali nei cui confronti il nuovo art. 69-bis trova applicazione. Infine appare opportuno segnalare che ai sensi dell'art.1 comma 29, legge n.92/2012, in via

transitoria, sono comunque fatti salvi fino alla loro cessazione, i contratti di associazione in partecipazione che siano stati certificati entro la data di entrata in vigore della legge.

INDICAZIONI OPERATIVE

Le nuove modifiche introdotte dalla legge n. 92/2012, se su alcuni punti si limitano a recepire orientamenti giurisprudenziali già in essere, introducono nuove limitazioni normative che suggeriscono un più approfondito esame della situazione concreta dei soggetti formalmente in associazione:

- Fermo restando che per il contratto di associazione in partecipazione non si prevede alcun obbligo formale, appare tuttavia necessario un approfondimento, ai fini dell'eventuale applicazione del nuovo art. 69-bis D.Lgs. n. 276/03, del periodo temporale con cui l'associato collabora in un'impresa con tale fattispecie contrattuale; della percentuale di reddito del lavoratore relativa a tale istituto; della verifica di una postazione fissa dell'associato in una delle sedi del committente;
- È necessario rammentare che la presunzione di cui al nuovo art. 69-bis D.Lgs. n. 276/03 comporta, nel caso in cui non sussista uno specifico progetto stilato per iscritto fin dall'inizio del rapporto, il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato;
- Occorre inoltre approfondire la conoscenza degli aspetti societari dell'impresa con cui l'associato collabora. In particolare il numero degli associati in partecipazione e l'eventuale parentela di tutti gli associati con l'associante, normalmente il titolare dell'impresa;
- Occorre infine valutare la presenza di un vero e proprio rendiconto, nonché verificare l'effettiva partecipazione agli utili da parte dell'associato, appurando altresì le modalità di calcolo che sono state utilizzate per pagare l'associato stesso.
- Quando non ricorrano i presupposti di legittimità ora ricordati, sarà possibile contestare la natura genuina del contratto di associazione in partecipazione per richiedere l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato; quando il lavoratore sia stato allontanato dall'impresa, l'accertamento ora ipotizzato consentirà di impugnare di conseguenza la legittimità del licenziamento stesso.

SINTESI DELLE NOVITÀ

La riforma Fornero ha ridisegnato i confini del lavoro occasionale accessorio, figura introdotta con il D.Lgs. n. 276/03 con lo specifico intento di intervenire su quelle forme di lavoro marginali spesso caratterizzate da pagamenti in nero. Dopo diversi aggiustamenti che hanno portato a modifiche anche radicali in corso d'opera (si pensi che la prima versione del ddl prevedeva l'esclusione totale dei committenti imprenditori commerciali o professionisti) la versione entrata in vigore ha in ogni caso riscritto integralmente l'art. 70 D.Lgs. n. 276/03, eliminando i requisiti soggettivi od oggettivi precedentemente previsti dalla norma.

Secondo la nuova formulazione introdotta dall'art. 1, comma 32, lett. a, l n. 92/2012, *“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 dell'anno solare”*, con un ulteriore limite di 2.000 euro per ogni singolo committente quando si tratti di imprenditori o professionisti.

La norma ha previsto condizioni più restrittive per il lavoro agricolo, con la possibilità di utilizzare tale istituto solo per i giovani sotto i 25 anni, per i pensionati o nel quadro di attività svolte a favore dei produttori agricoli.

Il ricorso al lavoro accessorio è ora esplicitamente previsto anche a favore dei pubblici committenti, con l'unico limite dei vincoli di spesa generalmente previsti dalla legge.

Il legislatore ha finalmente avuto modo di risolvere un'altra mancanza del testo del 2003, quella della mancata corrispondenza tra valore nominale del buono e tempo di lavoro.

Sul punto è intervenuta la legge n. 92/2012, inserendo all'art. 72 D.Lgs. 276/03, con riferimento ai carnet di buoni, la frase *“orari, numerati progressivamente e datati”* (art. 1, comma 32, lett. b, l n. 92/2012).

Infine, la norma ha risolto un problema, nato dall'esenzione a fini Irpef dei pagamenti in oggetto, che escludeva la possibilità di conteggiare i compensi ottenuti tramite tale istituto contrattuale a fini del permesso di soggiorno. La norma ha esplicitamente previsto la necessità che sia conteggiato a tali fini anche il compenso ottenuto tramite lavoro accessorio.

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO

L'istituto del lavoro accessorio, introdotto per la prima volta in Italia dal D.Lgs. n. 276/03 sulla base di analoghi modelli già esistenti in Europa, si caratterizza per un particolare meccanismo di liquidazione del compenso, fondato sul sistema dei buoni che cartolarizzano il credito dovuto al lavoratore. Attualmente il valore nominale di ciascun buono, pari a 10 euro, comprende una quota previdenziale destinata alla gestione separata Inps (13%), una quota per l'assicurazione Inail (7%) ed una quota ulteriore a favore dell'Inps per la gestione del servizio (5%), con un valore netto di 7,5 euro a favore del lavoratore, che rimane esente da qualunque ulteriore trattenuta Irpef. Una delle più gravi distonie contenute nel testo iniziale era stata la non corrispondenza tra il valore nominale del buono e il tempo lavorato. Il legislatore ha finalmente riconosciuto che anche in Italia 1 buono equivale necessariamente ad 1 ora di lavoro. Fino ad oggi, infatti, non erano isolati

gli episodi che portavano a pagare con 1 buono del valore nominale di 10 euro e netto di 7,5, parecchie ore di lavoro.

La riforma Fornero ha provveduto ad eliminare l'elenco tassativo delle attività per cui era possibile utilizzare l'istituto del lavoro accessorio, peraltro oggetto di modifica già nel 2008 insieme ai riferimenti alle caratteristiche soggettive dei prestatori di lavoro accessorio, preferendo prevedere un ampliamento a qualunque settore e per qualunque lavoratore, salvo le limitazioni previste per il solo settore agricolo, ma con il ripristino del limite massimo annuo dei compensi di 5.000 euro a prescindere dal numero dei committenti, con un ulteriore limite a 2.000 relativo a ciascun committente imprenditore o professionista.

Il mancato superamento della soglia dei 5.000 euro annuali sarà, con ogni probabilità, verificabile nella prassi attraverso una autodichiarazione del prestatore di lavoro. Nulla viene detto in merito alle conseguenze collegate ad un uso dell'istituto oltre tale soglia. Per quanto riguarda il prestatore di lavoro si avranno verosimilmente ripercussioni sullo stato di disoccupazione (art. 72, comma 3, D.Lgs. n. 276/03) e con riferimento ai trattamenti tributari e previdenziali. Per quanto concerne il committente si può pensare ad una sua eventuale responsabilità, anche ai fini di possibili conseguenze sul rapporto di lavoro, soltanto entro la soglia della conoscibilità dell'utilizzo irregolare. Posta quindi la sempre necessaria occasionalità della prestazione, potrà certamente ritenersi giuridicamente responsabile il committente, imprenditore commerciale o professionista, che direttamente abbia utilizzato tale istituto per un singolo lavoratore oltre la soglia dei 2.000 euro annui, ovvero il committente non imprenditore oltre la soglia dei 5.000 euro annui. Nei restanti casi sarà invece necessario approfondire la concreta possibilità per il committente di conoscere il superamento della soglia stabilita dalla legge ad opera del singolo prestatore di lavoro.

Nulla viene detto in merito alla concreta disciplina dell'istituto, che continua a non essere oggetto di specifica regolamentazione ed a lasciare ampi dubbi in merito alla sua stessa qualificazione. Infatti, se da un lato le modalità con cui sono previsti i versamenti previdenziali alla gestione separata Inps farebbero pensare al lavoro autonomo, è tuttavia sempre necessario valutare la concreta modalità di adempimento della prestazione e l'effettivo assetto di interessi sottostante al rapporto, che potrebbero non escludere del tutto l'area della subordinazione anche per tale fattispecie contrattuale.

La legge Fornero prevede in ogni caso che possano essere utilizzati i buoni già richiesti alla data di entrata in vigore "comunque non oltre il 31 maggio 2013" (art. 1, comma 33, l. n. 92/2012).

INDICAZIONI OPERATIVE

Le modifiche apportate rendono ora ininfluenza qualunque indagine relativa al settore in cui si è lavorato ovvero alle caratteristiche soggettive dei lavoratori. È però necessario soffermarsi in particolare su:

- La quantificazione annua del reddito del lavoratore derivante da lavoro accessorio, ai fini dei

2.000 euro annui da parte di ciascun imprenditore o professionista e comunque per l'importo massimo di 5.000 euro annui previsto dalla norma;

- La perfetta corrispondenza tra numero di ore lavorate e numero di buoni ottenuti in cambio, anche se qualche dubbio rimane in merito alle frazioni di ora. In attesa di un provvedimento esplicativo appare più coerente con il testo normativo, che si riferisce a buoni "orari" con l'impossibilità quindi di un ulteriore frazionamento, ritenere che debba essere previsto 1 buono anche per qualunque frazione oraria ulteriore.

SINTESI DELLE NOVITÀ

Il legislatore ha introdotto diverse novità anche in materia di stage e tirocini formativi. Nella versione iniziale del ddl Fornero era prevista una specifica delega al governo per l'emanazione di un decreto delegato, con i principi tipici di cui all'art. 76 della Costituzione. Nella versione finale i principi cardine della riforma, che puntano a evitare un uso distorto dell'istituto prevedendo il riconoscimento obbligatorio di una indennità ora definita congrua, sono rimasti invariati e sono contenuti nell'art. 1, commi 34, 35, 36 l. n. 92/2012. La forma, dopo la pesante critica ad opera delle regioni, è però ora quella di un "accordo" in sede di conferenza Stato-regioni per la definizione di linee-guida condivise che dovranno poi essere tradotti in specifici ed ulteriori provvedimenti normativi.

SCHEDE DI APPROFONDIMENTO

Appare innanzitutto il caso di rammentare che gli stage, con l'attuale denominazione di tirocini formativi e di orientamento, non costituiscono rapporti di lavoro, ma si inseriscono quali strumenti di politica del lavoro per rendere più semplice il passaggio dalla fase formativa al primo accesso al mercato del lavoro, semplificando in tal modo le scelte professionali dei giovani. In questo ambito l'attuale regolamentazione dell'istituto è contenuto nell'art. 18 l. n. 196/1997 e nel Decreto Ministeriale 25.3.1998, che rimangono in vigore anche con l'approvazione della legge Fornero. L'art. 11 d.l. n. 136/2011 conv. in l. n. 148/2011, ribadendo il vigore della l. n. 196/1997, aveva peraltro limitato la possibilità di promuovere tirocini formativi solo per quei "soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie".

Gli stage possono essere promossi da soggetti pubblici o privati senza scopo di lucro, specificamente elencati, e devono svolgersi sulla base di idonee convenzioni stipulate fra i soggetti promotori e i datori di lavoro pubblici e privati. È previsto un limite al numero di tirocinanti per azienda (10% dei lavoratori per le aziende con più di 20 dipendenti, 2 per le aziende con più di 5, 1 per quelle con meno di 5). La durata dei tirocini, che comunque possono avere valore di credito formativo per lo studente, varia a seconda dei soggetti coinvolti ma non può in ogni caso superare i 12 mesi o i 24 mesi nel caso di soggetti portatori di handicap. Il legislatore del 2011 aveva peraltro specificato che "i tirocini formativi e di orientamento non curricolari non possono avere una durata superiore a sei mesi, proroghe comprese, e possono essere promossi unicamente a favore di neo-diplomati o neo-laureati entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio".

Come è noto il vero problema relativo ai tirocini è stata la modalità con cui negli ultimi anni lo strumento degli stage, che in astratto avrebbero una sicura utilità per tentare di avvicinare la scuola e l'università alle esigenze del mondo produttivo, è stato fraudolentemente utilizzato.

In merito, peraltro, è bene precisare che nulla hanno a che vedere con gli stage quei rapporti di lavoro ed eventuale formazione, diffusi soprattutto in alcuni settori (si pensi ad esempio alla diffusione di figure di "stagiste e stagisti" nel mondo della comunicazione, della moda, delle pubbliche

relazioni, ecc.) che avvengono al di fuori di qualsiasi rapporto convenzionale con scuole, università o altri enti autorizzati, e spesso con giovani ben oltre i limiti temporali successivi al completamento del corso di studi.

Tali rapporti (una sorta di stage “atipici”) sono in realtà nella gran parte dei casi illeciti, in quanto in elusione della disciplina sul rapporto di lavoro subordinato (sia ordinario sia di apprendistato), e possono dar luogo secondo le regole generali ad una procedura di accertamento della costituzione di un contratto di lavoro, con ogni conseguenza in termini di diritti economici, normativi e di stabilità del rapporto.

Altra questione è quando, nell’ambito di un rapporto di stage regolare sul piano formale, perché avviato secondo le regole richiamate e nell’ambito di una convenzione con un ente formatore, lo stagista sia poi di fatto impiegato per svolgere ordinaria attività lavorativa senza una consistente rilevanza formativa. Anche in questo caso la non corrispondenza della fattispecie concreta allo schema tipico previsto dalla disciplina di legge dovrebbe comportare, sul piano giuridico, la costituzione di un ordinario rapporto di lavoro.

La legge n. 92/2012 prevede i principi a cui l’accordo per la definizione di linee-guida in materia di tirocini formativi in sede di conferenza permanente Stato-regioni si dovrà attenere. Tale accordo, che dovrà essere concluso entro 180 giorni dalla entrata in vigore della legge, rappresenta come è noto lo strumento con il quale il governo e le regioni coordinano l’esercizio delle rispettive competenze, secondo quanto previsto dall’art. 4 D.Lgs. n. 281/1997, e che, quindi, necessiterà di ulteriori atti normativi statali e regionali per essere giuridicamente vincolante.

Non sembra in ogni caso che in materia di stage vi sia un chiaro progetto di prospettiva da parte del legislatore. I principi generali contenuti nell’art. 1, comma 34, infatti, si limitano a puntare genericamente ad una revisione della disciplina dei tirocini formativi, con la previsione di azioni e strumenti, anche sanzionatori, volti a prevenire un utilizzo distorto dell’istituto e con la stessa individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza.

L’unico ambito in cui il legislatore sembra dare indicazioni precise alla conferenza Stato-regioni è quello del riconoscimento di una “congrua indennità” in relazione alla prestazione svolta, la cui mancanza dovrà essere punita con una sanzione amministrativa tra 1.000 e 6.000 euro.

Il fatto che il comma 34 dell’art. 1 della legge 92 rinvii ad un successivo momento l’adozione di linee guida per lo svolgimento dei tirocini formativi, comporta che nell’immediato non vi sia alcuna conseguenza per quelli già in corso i quali, purché ovviamente siano stati promossi nel rispetto della disciplina vigente, potranno svolgersi e concludersi sulla base dell’originario progetto formativo. Appaiono del tutto ingiustificati, in proposito, gli allarmi che da qualche parte sono stati sollevati e sembra stiano inducendo alcuni enti ospitanti a sospendere gli stage in attesa dell’attuazione delle nuove disposizioni.

INDICAZIONI OPERATIVE

Allo stato non sembra che le modalità con cui si è deciso di intervenire possano avere un immediato effetto giuridico. Ed anche l'accordo che dovrà essere raggiunto nella conferenza Stato-regioni dovrà essere attuato nei rispettivi ambiti.

Il comportamento in presenza di uno stage non subirà quindi conseguenze, neanche in merito all'eventuale presenza dell'indennità che, in attesa dei provvedimenti attuativi, rimane ancora meramente facoltativa. È in ogni caso sempre opportuno:

- verificare la specifica convenzione ed il progetto formativo ivi contenuto;
- verificare l'esistenza di tutor aziendali, necessariamente previsti per il tirocinante;
- verificare l'effettiva assenza di normali attività di lavoro subordinato travestite solo formalmente da stage;
- nel caso si riscontri l'impiego di uno "stagista" al di fuori delle regole di legge e della stipulazione di una regolare convenzione, o quando pur al loro interno lo stagista sia utilizzato solo per lo svolgimento di ordinaria attività di lavoro, dovrà valutarsi la possibilità di avviare una contestazione per l'accertamento della costituzione di un normale rapporto di lavoro, con ogni conseguenza in termini di diritti retributivi e normativi e di illegittimità dell'eventuale allontanamento del lavoratore.

SINTESI DELLE NOVITÀ

Già ripetutamente modificata negli anni passati, la normativa in tema di lavoro a tempo parziale è interessata solo in modo marginale da questa riforma, che si limita ad intervenire su aspetti secondari, relativi alla flessibilità nella gestione degli orari di lavoro. Innanzitutto, nella versione originaria del D.Lgs. 61/00 era prevista la possibilità per il lavoratore, che si fosse dichiarato disponibile all'inserimento di clausole flessibili ed elastiche nel contratto di lavoro, di revocare tale consenso, al ricorrere di determinate condizioni (esigenze familiari, necessità di reperire un'ulteriore occupazione, ecc.). Tale facoltà è stata abrogata dal D.Lgs. 276/03; ora, pur senza reintrodurre il diritto menzionato, viene quanto meno affidato alla contrattazione collettiva il compito di stabilire *“condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche”*.

In secondo luogo, viene prevista la possibilità di revocare il consenso dato alla flessibilità nella gestione del proprio tempo di lavoro a due specifiche categorie di lavoratori: quelli affetti da patologie oncologiche (per i quali l'art. 12 bis del D.Lgs. 61/00 prevede tutele specifiche) e gli studenti, di cui all'art. 10 della L. 300/70.

SCHEDE DI APPROFONDIMENTO

La fissazione degli orari e la flessibilità; il contratto deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa, e la collocazione temporale della stessa, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno.

Trattasi di una previsione di fondamentale importanza: il lavoratore deve sapere con precisione quando tenersi a disposizione del datore di lavoro, e ciò al fine di poter attendere, nel tempo restante, alle proprie occupazioni di carattere personale, oppure per poter reperire una diversa attività lavorativa.

L'attuale normativa ha consentito di risolvere il dibattito sorto in passato riguardo le conseguenze della mancata indicazione, in sede contrattuale, dell'orario di lavoro o della distribuzione dello stesso; l'art. 8 del D.Lgs. 61/00 prevede infatti che:

- a) la mancata indicazione delle ore lavorative o della loro collocazione non determina la nullità del contratto
- b) in caso di mancata indicazione della durata della prestazione (ovvero del numero di ore da effettuare) il lavoratore può chiedere la conversione del contratto a tempo pieno;
- c) in caso di mancata indicazione della distribuzione temporale il lavoratore può: I) chiedere al Giudice di determinare le modalità temporali della prestazione, sulla base di quanto previsto dalla contrattazione collettiva ovvero delle esigenze familiari del lavoratore nonché del datore di lavoro; II) rivendicare per il passato un risarcimento del danno.

Si intendono per clausole flessibili quelle pattuizioni che consentono al datore di lavoro di modificare la collocazione temporale dell'orario di lavoro (ossia di decidere in quali giorni e/o orari la prestazione a tempo parziale debba essere resa); vengono invece definite clausole elastiche quelle che prevedono il diritto del datore di lavoro di aumentare la durata della prestazione lavo-

rativa a tempo parziale (verticale o mista). La materia è regolata dall'art. 3, comma 7 e seguenti, del D.Lgs. 61/00, che ha subito nel corso degli anni ripetute modifiche, di cui le ultime risalgono alla L. 183/2011. Attualmente la norma prevede la possibilità per i contraenti di pattuire clausole flessibili e/o elastiche, purché ciò sia previsto dalla contrattazione collettiva e nel rispetto dei termini previsti dalla contrattazione stessa, alla quale è affidato il compito di stabilire le condizioni e le modalità in relazione alle quali il datore può modificare o incrementare l'orario di lavoro, il limite massimo di tale aumento ed ora anche le condizioni alle quali il consenso alla flessibilità può essere revocato. Tali modifiche devono essere precedute da un preavviso, che la legge indica ora in almeno due giorni lavorativi (erano dieci nella versione originaria del D.Lgs. 61/00, poi ridotti a cinque nel 2003), salvo diversi accordi, e danno diritto, dice la legge, "a specifiche compensazioni", forma ed entità delle quali deve parimenti essere stabilita dalla contrattazione collettiva.

In ogni caso, perché al lavoratore si applichino tali clausole, è necessario il suo consenso espresso per iscritto; per la stipulazione di tale patto il lavoratore può chiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale. Tale consenso può peraltro essere richiesto contestualmente all'assunzione, ed è dunque facile ipotizzare che sempre più spesso l'assunzione con contratti a tempo parziale venga condizionata all'accettazione, da parte del lavoratore, di tali clausole; in tal modo viene di fatto vanificata la disposizione di cui all'art. 3 c. 9, secondo cui il rifiuto del lavoratore di accettare l'applicazione delle clausole elastiche non può costituire giustificato motivo di licenziamento.

L'eventuale applicazione di clausole elastiche senza il consenso del lavoratore o al di fuori dei limiti legali o contrattuali comporta il diritto ad un risarcimento del danno (art. 8 comma 2 bis). Non integra un'ipotesi di clausola flessibile la previsione, recepita nel contratto individuale, di un orario di lavoro articolato su turni collocati in diverse fasce orarie, purché puntualmente predeterminate.

Si intende per lavoro supplementare quello reso in aggiunta all'orario (ridotto) di lavoro concordato ma entro i limiti dell'orario a tempo pieno; trattasi di istituto che riguarda dunque il solo *part time* orizzontale (e quello misto orizzontale - verticale), dal momento che nel *part time* verticale puro (prestazione in alcune giornate, alcune settimane o alcuni mesi nell'anno) l'orario di lavoro giornaliero è già a tempo pieno.

L'attuale normativa consente al datore di lavoro di ricorrere ampiamente al lavoro supplementare, sia pur nel rispetto di determinate regole.

Innanzitutto la legge precisava, nella versione originaria, che il lavoratore era libero di accettare o meno la richiesta di svolgere lavoro supplementare. La formulazione risultante dalla novella del 2003 prevede invece che per l'effettuazione di lavoro supplementare è richiesto il consenso del lavoratore "*ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo*"; il che significa che la libertà del lavoratore è in realtà condizionata dalle previsioni del CCNL che, entro certi limiti, possono rendere obbligatorie le prestazioni supplementari.

Deve essere la contrattazione collettiva a fissare il numero massimo di ore supplementari effettuabili, e ciò sia con riferimento all'anno che alla singola giornata. Sempre ai contratti collettivi è demandato il compito di individuare le causali, ovvero le ragioni oggettive, che giustificano l'utilizzo di tali prestazioni.

Ancora, la legge dispone che i contratti collettivi possano prevedere una maggiorazione da applicarsi alle ore di lavoro supplementare prestate, che può anche costituire una forma di forfetizzazione dell'incidenza della retribuzione corrisposta per tali ore sugli istituti retributivi indiretti (ferie, festività, Tfr, ecc.), il che è quello che di fatto già prima della legge molti contratti stipulati alla fine degli anni '90, e quindi dopo la Direttiva 97/81/Ce, ma prima dell'emanazione del D.Lgs. 61/2000, prevedevano.

L'art. 3 c. 2 demanda infine alla contrattazione collettiva il compito di stabilire le conseguenze derivanti dal superamento del numero massimo di ore di lavoro supplementare previsto dal CCNL; è stato invece abrogato il comma 6 del D.Lgs. 61/00 che, nella sua versione originaria, demandava alla contrattazione collettiva l'individuazione dei criteri per il consolidamento, nell'orario di lavoro, delle ore supplementari svolte in modo abituale.

Incentivazione del lavoro a tempo parziale e altre disposizioni; manca da sempre nella normativa italiana la previsione di un diritto, quanto meno per alcune categorie di lavoratori, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, vigendo dunque il principio secondo cui la trasformazione può avvenire solo in presenza dell'accordo delle parti.

L'unica deroga a tale principio, prevista dall'art. 12 bis, è limitata ad un'ipotesi quanto mai specifica, ossia quella relativa a lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa; in tale ipotesi il diritto alla trasformazione non può essere negato, neppure sulla base di contrastanti esigenze aziendali.

Eventuali ipotesi ulteriori possono essere previste dalla contrattazione collettiva (è il caso, ad esempio, del *part time* post maternità previsto dal CCNL Commercio).

Per il resto la legge, in virtù delle ultime modifiche apportate nel 2007, si limita a prevedere una serie di ipotesi al ricorrere delle quali è riconosciuta la "priorità" nella trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale: patologie oncologiche che riguardino familiari; assistenza a familiare portatore di handicap grave; assistenza a figlio convivente portatore di handicap. In sostanza, allorché si versi in una delle condizioni indicate, si avrà diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto, con priorità rispetto alle richieste provenienti da altri lavoratori, ma sempre e solo nel caso in cui il datore di lavoro intenda accogliere almeno in parte tali richieste.

A tal fine, la legge prevede che, in caso di assunzione di lavoratori a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione ai lavoratori in servizio (anche a mezzo di avviso affisso in luogo accessibile) ed a "prendere in considerazione le eventuali richieste di trasformazione" del rapporto provenienti dai lavoratori a tempo pieno. Si tratta di una terminologia generica e che sicuramente non introduce uno specifico diritto, che peraltro sarebbe limitato all'ipotesi di nuove assunzioni a tempo parziale. Anche per quanto riguarda l'ipotesi inversa (conversione del rapporto a tempo pieno), la legge prevede ora un diritto di priorità nelle assunzioni a tempo pieno per i lavoratori che abbiano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, purché si tratti di assunzioni relative a mansioni quanto meno equivalenti, che avvengano "nello stesso ambito comunale". La legge precisa peraltro che l'eventuale violazione del diritto di prelazione spettante al lavoratore determina solo un risarcimento del danno, commisurato nella differenza tra

la retribuzione percepita e quella che sarebbe spettata in caso di trasformazione a tempo pieno, per un periodo di sei mesi.

INDICAZIONI OPERATIVE

La legge rinvia alla contrattazione collettiva la determinazione di molti aspetti relativi al rapporto a tempo parziale; inoltre, in sede sindacale è possibile verificare sia la corrispondenza delle patteggiamenti individuali alle previsioni dei contratti collettivi che la corretta applicazione delle principali regole poste dalla legge, ed in particolare è opportuno verificare:

- che nel contratto di assunzione *part time* sia specificata tanto la durata dell'orario di lavoro (ovvero il numero di ore e/o di giorni in cui il lavoratore è chiamato a rendere la prestazione), quanto la collocazione temporale dell'orario (ovvero l'indicazione di quando, in concreto, il lavoratore deve rendere la sua prestazione);
- se al lavoratore è richiesto di prestare il consenso all'applicazione delle c.d. clausole elastiche o flessibili. Una volta prestato tale consenso, il lavoratore non lo può più revocare se non al ricorrere delle condizioni previste dal CCNL o dalla legge (lavoratori studenti o affetti da patologie oncologiche). Quando al lavoratore viene chiesto di prestare il consenso all'applicazione di queste clausole, può chiedere l'assistenza del sindacato; il rifiuto di prestare il consenso non può legittimare il licenziamento (e, nell'ipotesi in cui avvenga il licenziamento, si ritiene che il lavoratore possa chiedere la reintegrazione per il carattere illecito dello stesso, nonché per motivo discriminatorio);
- se nella lettera di assunzione è previsto il diritto del lavoratore *part time* alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in caso di nuove assunzioni;
- la corrispondenza degli orari effettuati a quelli concordati individualmente e/o a livello collettivo;
- che le ore di lavoro supplementare non superino il limite massimo previsto dal CCNL, dal Contratto Territoriale e/o dal CIA e che la prestazione di lavoro supplementare sia collegata alle causali previste dai medesimi contratti;
- l'applicazione delle maggiorazioni (eventualmente) previste dai contratti così come l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti contrattuali (eventualmente) prevista dai contratti di cui sopra;
- l'esistenza di un consenso scritto del lavoratore (eventualmente espresso con l'assistenza di un componente della RSA indicato dal lavoratore medesimo) ad operare in base alle clausole elastiche;
- il rispetto delle condizioni e modalità previste dai contratti collettivi in relazione alle quali il datore può modificare la collocazione temporale o variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- la previsione, per il lavoratore che accetti l'applicazione di clausole elastiche e flessibili, di compensazioni conformi a quanto previsto dal contratto collettivo applicato
- il rispetto da parte del datore di lavoro dell'obbligo di dare "tempestiva comunicazione" in caso di nuove assunzioni a tempo parziale; la comunicazione deve essere data per iscritto o comunque con modalità che la rendano accessibile a tutti.

SINTESI DELLE NOVITÀ

Con il termine “*dimissioni in bianco*” si indica una pratica, in realtà molto più diffusa di quanto correntemente si pensi e si dica, per la quale il datore di lavoro induce la lavoratrice/lavoratore a sottoscrivere le proprie dimissioni dal rapporto di lavoro a prescindere dalla sua reale volontà, senza l’indicazione della data, spesso al momento dell’assunzione.

Si ricorre, tra l’altro, a tale prassi fraudolenta nei casi di eventi “sgraditi”, che dovessero verificarsi durante il rapporto di lavoro quali malattie, infortuni, ma soprattutto gravidanze. L’ISTAT con i rapporti annuali ha raccolto dati numerici sull’incidenza delle c.d. “*dimissioni in bianco*” nei casi di interruzioni del lavoro per la nascita di un figlio: negli anni 2008-2009 800 mila lavoratrici madri hanno dichiarato di essere state indotte a dimettersi dal loro posto di lavoro a seguito della gravidanza.

L’articolo 55 del disegno di legge governativo n. 3249 nella stesura originale, (prima delle modifiche apportate dal Senato) s’intitolava “*Tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco*”.

Il provvedimento poi approvato dal Parlamento vede applicata quella tecnica normativa, invalsa negli ultimi anni, che compone le norme in pochi articoli poi suddivisi in decine (a volte centinaia) di commi. Così, è sparito il titolo “*Tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco*”, che quantomeno dava un riconoscimento formale all’esistenza di un fenomeno grave e fraudolento.

Il testo oggi in vigore è ricompreso nei commi da 16 a 23 dell’articolo 4 della c.d. legge Fornero. Il sedicesimo comma modifica il quarto comma dell’art.55 del Decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151, disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, che prevedeva che le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, dovessero essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio e che la risoluzione del rapporto di lavoro era condizionata alla convalida.

Il nuovo comma quarto dell’art. 55 del dlgs n.151/2001 prevede che la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ovvero le dimissioni (oggi equiparati), presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza, dalla lavoratrice-madre ed esteso al lavoratore-padre, 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 dall’ingresso del minore nel nucleo familiare, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. La convalida è espressamente prevista quale condizione sospensiva dell’efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il diciassettesimo comma dell’art. 4 regola le dimissioni/ risoluzione consensuale presentate dalle lavoratrici e dai lavoratori in generale, “*al di fuori dell’ipotesi di cui all’art. 55, comma 4 del citato testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*”: viene introdotta la convalida e questa dovrà effettuarsi davanti la Direzione territoriale del lavoro o il **centro per l’impiego** territorialmente competenti, ovvero presso le **sedi individuate dai contratti collettivi nazionali**

stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

In alternativa (comma diciottesimo) l'efficacia delle dimissioni/risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è sottoposta alla condizione sospensiva della **sottoscrizione di apposita dichiarazione** da parte della lavoratrice/lavoratore, apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro ex art. 21 Legge n. 264/1949 e successive modificazioni. Il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali potrà con decreto non regolamentare individuare ulteriori e più semplificate modalità di accertamento dell'autenticità della data e della volontà dimissionaria della lavoratrice o del lavoratore.

Dunque, nei casi di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, ovvero per risoluzione consensuale, il rapporto si intende risolto (perché si considera avverata la condizione sospensiva dell'efficacia):

- 1) per inerzia della lavoratrice/lavoratore, qualora questi non proceda alla convalida nei modi previsti dai commi 17 e 18;
- 2) qualora la lavoratrice/lavoratore non aderisca **entro sette giorni**, dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi stabilite (Direzione territoriale del lavoro, Centro per l'impiego, sedi individuate dai Contratti Collettivi Nazionali);
- 3) qualora la lavoratrice/lavoratore non aderisca **entro sette giorni**, dalla ricezione, all'invito trasmesso dal datore di lavoro con comunicazione scritta (al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato al datore di lavoro, ovvero consegnata a mani della lavoratrice o del lavoratore, sottoscritta da questi per ricevuta) a sottoscrivere la dichiarazione in calce alla comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro ex art. 21 Legge n. 264/1949 e successive modificazioni
- 4) qualora la lavoratrice/lavoratore non effettui **la revoca** delle dimissioni o della risoluzione consensuale **entro sette giorni** dalla ricezione dell'invito a convalidare.

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO

Il comma 21 introduce la possibilità per la lavoratrice/lavoratore di **revocare** le dimissioni o la risoluzione consensuale: **entro sette giorni**, che possono sovrapporsi al periodo di preavviso, dal ricevimento dell'invito a convalidare le dimissioni o la risoluzione consensuale, la revoca può essere comunicata in forma scritta; dal giorno successivo alla comunicazione della revoca si ricostituisce il rapporto di lavoro e per il periodo intercorrente tra il recesso e la revoca, se non vi è stata prestazione lavorativa, non matura alcun diritto retributivo.

Eventuali pattuizioni stabilite al momento delle dimissioni o risoluzione consensuale in caso di revoca perdono efficacia con conseguente obbligo in capo alla lavoratrice/ lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

Infine, il comma 23 prevede a carico del datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice/ lavoratore al fine di simulare le dimissioni o la risoluzione consensuale una sanzione amministrativa da € 5.000,00 ad € 30.000,00, il cui accertamento è di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro.

INDICAZIONI OPERATIVE

È importante tenere a mente:

- che i termini di tutela sono allungati ai **tre** anni di vita della bambina/bambino, ovvero dal suo ingresso nella famiglia adottiva o affidataria;
- che le dimissioni non convalidate dalla lavoratrice/lavoratore sono, dagli stessi, **revocabili entro sette giorni** dal ricevimento dell'invito a convalidare;
- che trascorso il termine di decadenza di **sette giorni** dal ricevimento dell'invito a convalidare inviato dal datore di lavoro, le dimissioni sono efficaci ed il rapporto di lavoro risolto;
- che il datore di lavoro è tenuto ad inviare l'invito a convalidare al **domicilio della lavoratrice/lavoratore** indicato nel contratto di lavoro o successivamente **formalmente** comunicato al datore di lavoro;
- in caso di revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale esercitata nei termini dei sette giorni dal ricevimento dell'invito a convalidare, il rapporto di lavoro si ricostituisce a partire dal giorno successivo a quello della revoca, senza diritto alla retribuzione per il periodo intercorrente tra la cessazione e la revoca, se non vi è stata prestazione lavorativa;
- che i contratti collettivi nazionali possono indicare le sedi ove effettuare la convalida delle dimissioni o risoluzione consensuale.

SINTESI DELLE NOVITÀ

Per i prossimi anni 2013-2015 sarà sperimentato *“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”* un **congedo di paternità obbligatorio** per il padre lavoratore dipendente della durata di **un giorno** con l'astensione dal lavoro entro i cinque mesi dalla nascita del figlio.

Entro lo stesso periodo di cinque mesi dalla nascita del figlio, il padre lavoratore dipendente **può astenersi** per un ulteriore periodo di **due giorni** anche continuativi, previo accordo con la madre **e in sua sostituzione**.

Al padre lavoratore dipendente spetta per i giorni di astensione dal lavoro, (sia per quello obbligatorio, sia per gli eventuali altri due goduti in sostituzione della madre), una indennità giornaliera **a carico dell'INPS** pari al 100% della retribuzione.

Il comma 24 introduce, poi, al punto b) la possibilità, entro i limiti di spesa stanziati, di concedere **alla madre lavoratrice**, al termine del periodo di congedo per maternità, **in alternativa alla fruizione del congedo parentale** (ex art.32, comma primo lett. a) D.Lgs. n.151 del 2001), la corresponsione di **voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting, ovvero per far fronte ai costi dei servizi pubblici o dei servizi privati accreditati per l'infanzia**.

Secondo il comma 25, sempre dell'art.4, un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, che dovrà essere adottato entro il mese di agosto 2012, stabilirà i criteri di accesso e le modalità di utilizzo del voucher.

SCHEDE DI APPROFONDIMENTO

Il diritto del padre lavoratore dipendente al congedo di paternità della durata di complessivi tre giorni, sancito dalla nuova normativa, è formulato e previsto in modo tale da sollevare molteplici **problemi interpretativi** e non solo.

L'indennità riconosciuta al padre lavoratore dipendente è pari al 100% della sua retribuzione ed è a carico dell'Inps; l'indennità riconosciuta alla madre, sempre a carico dell'Inps, è pari all'80% della retribuzione e la maggior parte dei contratti collettivi pongono a carico del datore di lavoro il saldo del residuo 20%. Ciò significa che il periodo di astensione della madre è maggiormente oneroso rispetto a quello del padre. La disparità di onerosità non è facilmente giustificabile, anche in ragione del fatto che il congedo del padre di un solo giorno è da fruire congiuntamente alla madre, mentre gli altri due giorni di permesso del padre sono alternativi all'assenza della madre.

Pure i limiti temporali del periodo di godimento del congedo sono asincroni tra padre e madre: il primo può usufruirne fino al 5° mese dalla nascita del figlio, la madre al massimo fino al 4° mese. Per il congedo paterno della durata di due giorni si dovrà tenere conto del fatto che può essere goduto in alternativa alla madre, stante comunque fermo l'obbligo per la madre di astensione dal lavoro al massimo fino al 4° mese dalla nascita del figlio. Verosimilmente, quindi, il congedo del padre da fruire in alternativa alla madre dovrà verificarsi al termine del periodo di astensione obbligatoria di questa.

Anche con riferimento alla introduzione del **voucher** si delineano discrepanze di ordine tempora-

le: mentre il congedo parentale può essere richiesto fino all'8° anno del bambino, il godimento del voucher è previsto fino all'11° mese del bambino e in alternativa al congedo. In ogni caso, questa differenza temporale tra misure considerate tra loro alternative non può significare che per il periodo dal dodicesimo mese all'ottavo anno del bambino la madre perda il diritto al congedo parentale residuo: la fruizione del voucher sarà alternativo al congedo entro il limite temporale dell'undicesimo mese del bambino.

Infine carica di seri dubbi di legittimità, anche con riferimento al diritto comunitario, è la previsione secondo cui la beneficiaria del voucher è solamente la madre.

SINTESI DELLE NOVITÀ

La nuova legge interviene anche in materia delle c.d. Assunzioni obbligatorie e modifica la legge n.68 del 1999, *norme in materia di diritto al lavoro dei disabili*.

L'art.3 di detta legge stabilisce le quote da riservarsi ai lavoratori disabili, suddividendo in tre gruppi i datori di lavoro pubblici e privati obbligati alle assunzioni:

- a) se occupano più di 50 dipendenti la quota è del 7%;
- b) se occupano da 36 a 50 dipendenti la quota è pari a 2 lavoratori disabili
- c) se occupano da 15 a 36 dipendenti la quota è di 1 lavoratore disabile.

Con la riforma intervenuta è modificato il comma primo dell'art. 4 della legge 68/1999: *“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 computati:

- i lavoratori disabili assunti obbligatoriamente
- i soci di cooperative di produzione e lavoro
- i dirigenti
- i lavoratori assunti con contratto d'inserimento (contratto che in realtà è stato abrogato dall'art.1 della stessa riforma)
- i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione
- i lavoratori che svolgono attività all'estero
- i lavoratori impegnati in lavori socialmente utili
- i lavoratori a domicilio
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione.

I contratti a termine perciò sono computabili nel calcolo, così come i contratti part time.

La nuova formulazione dell'art. 5 della legge 68/1999 precisa che si considera personale di cantiere *“anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione”* a prescindere dal loro inquadramento previdenziale.

Il legislatore riformatore, al fine di evitare gli abusi nel ricorso all'istituto dell'esonerazione dagli obblighi di assunzione dei lavoratori disabili, rimanda al Ministero del lavoro e delle politiche sociali il compito di emanare, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge, un decreto che dovrà ridefinire i procedimenti relativi agli esonerati, i criteri e le modalità per la loro concessione e dovrà *“stabilire norme volte al potenziamento delle attività di controllo”*.

In pratica tutto quello che il legislatore non ha individuato come strumento efficace per contrastare gli abusi nella effettiva applicazione del diritto al lavoro dei disabili, dovrà invece essere messo a punto da un decreto ministeriale.

SINTESI DELLE NOVITÀ

Breve excursus sui cambiamenti nella disciplina della responsabilità solidale negli appalti nell'ultimo decennio

L'appalto, dopo l'abrogazione della legge 1369/1960 realizzata dall'art. 85 del **d.lgs. 276/2003**, aveva trovato la sua regolamentazione in una scarsa disciplina, contenuta nell'**art. 29** del decreto legislativo, senza distinzione tra appalti esterni e appalti introaziendali e senza regole di parità di trattamento in favore dei dipendenti delle imprese appaltatrici.

L'articolo è stato poi modificato, una prima volta, dal **d.lgs. 251/2004** che ha eliminato il trattamento discriminatorio tra lavoratori che operano nell'ambito di un appalto di servizi rispetto a quelli impegnati in un appalto di opere, lasciati, nella versione originaria dell'art. 29, inspiegabilmente privi di tutele, salvo quella, residuale contenuta nel codice del 1942 (art. 1676). Con la stessa legge è stata, per converso, introdotta la facoltà per la contrattazione collettiva nazionale di categoria di introdurre deroghe alla disciplina legislativa in materia di responsabilità solidale.

Con la finanziaria 2007, legge **296/2006**, la disciplina della solidarietà contenuta nell'art. 29, è stata modificata, una seconda volta, in tre aspetti fondamentali:

- è stato raddoppiato - da uno a due anni dalla cessazione dell'appalto - il termine entro il quale i dipendenti possono far valere la responsabilità del committente per i crediti retributivi e i contributi previdenziali;
- è stata abrogata la norma che consentiva alla contrattazione collettiva di ridurre e fin'anche eliminare del tutto la responsabilità solidale del committente;
- la responsabilità solidale del committente è stata estesa anche nei confronti dei dipendenti di "ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori".

Il D.L. 5/2012, convertito nella **legge 35/2012**, ha sostituito completamente il 2° comma dell'art. 29: *2. 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, il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di entrambi 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. 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 nuova disciplina ha circoscritto l'ambito della garanzia del committente/appaltatore alle obbligazioni insorte nel "periodo di esecuzione del contratto", specificando che la garanzia ricomprende "le quote di trattamento di fine rapporto", ma escludendo, nel contempo, le sanzioni civili, la cui imputazione resta pertanto in capo del solo responsabile diretto dell'inadempimento. È stato poi introdotto il beneficio per il committente, "ove convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore", della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore.

Da ultimo la legge 92/2012 ha apportato ulteriori modifiche (riportate di seguito in neretto) al testo recentemente approvato:

- 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».*

Le innovazioni portate riguardano pertanto:

- il reinserimento della facoltà per la contrattazione collettiva nazionale di categoria di introdurre deroghe alla responsabilità solidale del committente/appaltatore, comunque finalizzate all'individuazione di "metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti" (facoltà già prevista dal **d.lgs. 251/2004** e successivamente eliminata dalla **legge 296/2006**)¹;
- il litisconsorzio necessario tra committente, appaltatore e eventuale subappaltatore nelle controversie aventi ad oggetto il recupero dei trattamenti retributivi e contributivi da parte di lavoratori o enti previdenziali).

SCHEDE DI APPROFONDIMENTO

Alla luce della sintetica ricostruzione delle modifiche che hanno interessato l'art. 29 nell'ultimo decennio, la disciplina introdotta da ultimo dalla legge di riforma del mercato del lavoro, può essere sicuramente definita come un "ritorno al passato" o, fuor di metafora, come un recupero dell'impostazione e degli obiettivi di politica del diritto già perseguiti dal legislatore del 2003, lucidamente descritti da parte di quella dottrina che, commentando la prima versione dell'art. 29, ha

evidenziato come *“in questo contesto è evidente che il legislatore non intende favorire i processi virtuosi di esternalizzazione...ma si propone di consentire una segmentazione dell'impresa che ha la finalità prevalente di ridurre gli oneri economici indiretti (le tutele normative) o diretti (i trattamenti retributivi e previdenziali) e di limitare la presenza e l'impatto dell'azione sindacale. Il legislatore, dunque, pensa di affrontare le sfide della globalizzazione agendo sul fattore lavoro come unico elemento che assicuri il successo delle imprese italiane nel mercato. La logica è quella del consolidamento di un modello di competitività puramente di costo, che potrebbe disincentivare la riqualificazione manageriale e tecnologica dell'apparato industriale italiano, e che, soprattutto, è del tutto inefficiente in presenza di realtà economiche (Cina, India, paesi dell'ex Est europeo) che hanno le caratteristiche già descritte”* (Speziale, Appalti e trasferimento d'azienda, I Working Papers 2006, in www.lex.unict.it).

Depongono in tal senso il ricorso alla contrattazione collettiva in chiave riduttiva delle garanzie del credito dei lavoratori, consentendo alle parti sociali di introdurre un regime della solidarietà meno esteso e pregnante di quello introdotto dall'art. 29, con la semplice individuazione **“di metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti”**. Così come l'introduzione di oneri processuali a carico del creditore (e quindi in primo luogo del lavoratore), il quale deve comunque sobbarcarsi, per recuperare le sue retribuzioni, i costi e i rischi connessi a un giudizio che deve essere obbligatoriamente proposto nei confronti di tutti i soggetti coinvolti nella filiera che costituisce il singolo appalto (committente/appaltatore e eventuale subappaltatore)². Senza contare che, una volta ottenuta la sentenza di condanna al pagamento dei suoi crediti nei confronti di tutti i soggetti coinvolti nel giudizio, nella successiva azione esecutiva il committente/appaltatore gode del beneficio ex lege della preventiva escussione dell'appaltatore e dell'eventuale subappaltatore, con tutto ciò che ne consegue in termini di tempi e costi a carico del lavoratore (e degli enti previdenziali) per il riconoscimento dei trattamenti retributivi e contributivi dovuti. Il predetto sistema non può dirsi rassicurante nemmeno per il committente, che non potrà avere certezza dei propri bilanci (con necessità di accantonare a bilancio potenziali poste negative per periodi di tempo anche consistenti), vedendo dilatarsi rischi e responsabilità connesse alla *culpa*

¹ vedi anche l'art. 8 della legge 148/2011, che contiene una previsione analoga riferita alla contrattazione c.d. di prossimità, con la quale si pongono evidenti problemi di coordinamento, prevedendo la facoltà per i contratti collettivi, *“sottoscritti a livello aziendale e territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda...”* di introdurre deroghe, tra l'altro, al *“regime della solidarietà negli appalti”*. Ferma restando ogni valutazione critica sulle questioni che la norma pone in tema di relazioni sindacali a livello aziendale e sulla efficacia degli accordi raggiunti in tale ambito e a livello territoriale, questioni che in questa sede non è dato approfondire, sussistono fondati dubbi sulla effettiva possibilità di introdurre legittime deroghe al sistema di garanzie previsto in materia di appalti, deroghe che comunque devono essere finalizzate, come espressamente stabilito dalla stessa norma, a migliorare la qualità dei contratti di lavoro, ad aumentare l'occupazione, ad adottare forme di partecipazione dei lavoratori, a far emergere quote di lavoro irregolare, a incrementare la competitività dell'impresa e i salari, a gestire crisi aziendali e occupazionali etc. In considerazione della finalità espansiva che le clausole contrattuali in questione dovrebbero perseguire anche rispetto alla disciplina legislativa relativa alla responsabilità solidale negli appalti, qualsiasi deroga *in peius* introdotta in tale ambito risulterebbe pertanto illegittima per contrasto con lo stesso art. 8 in commento.

in eligendo. Un'analoga ipotesi di preventiva escussione del patrimonio del debitore principale, al quale sembra aver fatto riferimento il legislatore, è contenuta nel 2° e 3° comma dell'art. 1944 cod. civ., relativo al beneficio di escussione nella fideiussione. Ciò che la distingue in modo significativo dalla previa escussione dell'appaltatore/subappaltatore è che, mentre nella fideiussione, in coerenza con la funzione di garanzia propria del contratto, il beneficio è frutto e conseguenza di accordo tra le parti, per l'art. 29 opera ex lege.

Nella disciplina dell'appalto, il 2° comma dell'art. 29, nella sua ultima versione, appare dunque in evidente contrasto con la funzione della responsabilità solidale (come si ricava dagli artt. 1292, 2055, 2112 cod.civ.), che è invece finalizzata al rafforzamento della posizione del creditore, attribuendogli quella facoltà di scelta del debitore più solvibile che la nuova versione dell'art. 29 ha invece eliminato. Tuttavia la disciplina normativa in esame deve necessariamente coordinarsi, innanzitutto, con quella generale in materia di appalto e, nello specifico, con l'art. 1676 cod. civ., che prevede un'azione diretta dei dipendenti dell'appaltatore nei confronti del committente, consentendogli pertanto di pretendere da quest'ultimo quanto dovuto dal loro diretto datore di lavoro.

A differenza di quanto stabilito dall'art. 29, la norma del codice civile limita la responsabilità del committente nella misura del credito residuo che l'appaltatore può ancora vantare nei suoi confronti e ai crediti di natura retributiva, ma non dispone alcun beneficio di preventiva escussione a suo favore sul patrimonio dell'appaltatore. Ne consegue che, nei limiti stabiliti dall'art. 1676 cod. civ., nessun beneficio di preventiva escussione potrà essere fatto valere dal committente/appaltatore nei confronti dei dipendenti dell'appaltatore/subappaltatore, qualora questi agiscano tempestivamente per il riconoscimento di crediti retributivi nell'ambito del residuo credito dell'appaltatore. Un'ulteriore riflessione deve essere inoltre rivolta alla disciplina relativa agli appalti pubblici, contenuta nel regolamento attuativo del cd "Codice degli appalti", approvato con il Dpr. 207 del 2010 (artt. 4/5).

Le norme citate prevedono che, in caso di inadempimento delle obbligazioni contributive e/o retributive da parte dell'esecutore, la stazione appaltante debba disporre il relativo pagamento direttamente e rispettivamente agli enti previdenziali e ai lavoratori.

Si tratta con ogni evidenza di un sistema di garanzie autonomo e concorrente rispetto alla disciplina contenuta nell'art. 29, che assume una rilevanza particolare alla luce delle limitazioni alla responsabilità del committente/appaltatore recentemente introdotte dal legislatore, e che dev'essere fatto valere pervicacemente in caso di appalti pubblici fin dalla prima richiesta di pagamento.

Infine, con particolare riferimento al settore edile, è opportuno richiamare l'art. 14 del CCNL di

² Non si ritiene, in ogni caso, che particolari oneri processuali possano presentarsi, qualora l'appaltatore/subappaltatore sia assoggettato a una procedura concorsuale. L'art. 29, 2° comma, stabilisce infatti che "il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali". Ma questa facoltà è espressamente esclusa dall'art. 1299 cod. civ. in caso, appunto, di insolvenza di uno dei condebitori. Il committente/appaltatore non potendo, pertanto, nel caso di specie esercitare l'azione di regresso tanto meno avrà titolo, in base alle regole generali, per far valere nei confronti del condebitore insolvente alcun beneficio di preventiva escussione, e il giudizio instaurato potrà quindi proseguire solo nei suoi confronti, con conseguente stralcio della posizione processuale del fallito.

categoria che stabilisce la responsabilità solidale, in via generale e senza limitazione alcuna, del committente/appaltatore/eventuale subappaltatore in relazione all'applicazione del complessivo trattamento economico normativo previsto dal medesimo CCNL.

In modo analogo è opportuno ricordare la situazione di disparità che permane, nonostante le reiterate modifiche alla disciplina degli appalti contemplata dall'art. 29, rispetto agli appaltatori non di nazionalità italiana, per i quali, non solo, è ancora vigente la regola della parità di trattamento in forza di quanto stabilito dall'art. 3, 3° comma, del D.lgs. 72/2000³, ma anche, nei confronti dei quali non potrà valere il beneficio della preventiva escussione dell'appaltatore/subappaltatore per il carattere di specialità della disciplina loro applicabile.

INDICAZIONI OPERATIVE

Per evitare o limitare i rischi e i costi di un'azione giudiziaria per il recupero delle retribuzioni dovute, si ritiene opportuno consigliare di rivolgersi a un ufficio vertenze sindacale o a un legale di fiducia, affinché, con la massima tempestività possibile, sia formalmente contestato l'inadempimento da parte del datore di lavoro nei confronti del committente/appaltatore e/o eventuale subappaltatore. La tempestività risulta necessaria in considerazione di quanto sopra esposto con riferimento alla responsabilità solidale riconosciuta, nei confronti dei medesimi soggetti, ai sensi dell'art. 1676 cod. civ., nei limiti del credito che il datore di lavoro possa ancora vantare. In tal caso, si ribadisce, il committente/appaltatore non potrà far valere alcun beneficio di preventiva escussione del patrimonio del datore di lavoro e sarà tenuto al pagamento di quanto dovuto a titolo retributivo, sia pure nei limiti del debito residuo e d'altronde l'azione potrà essere rivolta anche al solo committente, senza litisconsorzio necessario.

Analogamente, per quanto riguarda gli appalti pubblici, in forza degli artt. 4,5 del Codice degli appalti, i lavoratori e gli enti previdenziali, potranno chiedere direttamente alla stazione appaltante i pagamenti dei trattamenti retributivi e contributivi maturati nell'ambito dell'appalto ove hanno prestato la loro opera. Anche in tal caso si raccomanda la massima tempestività nella rivendicazione dei propri crediti, per evitare che il corrispettivo dell'appalto sia pagato al datore di lavoro quando questi risulta ancora inadempiente agli obblighi retributivi e/o contributivi.

Per il settore edile si rammenta il termine di decadenza di sei mesi dalla cessazione dei lavori oggetto dell'appalto, previsto dall'art. 14, *lett. d*, del CCNL di categoria, per promuovere l'azione di recupero dei crediti retributivi nei confronti del committente/appaltante. Nonostante si nutrano fondati dubbi sulla legittimità della suddetta clausola, per l'evidente contrasto con la disciplina di legge in materia, onde evitare il rischio e i costi di eventuali pronunce di segno contrario, si ritiene consigliabile agire nel rispetto di tale termine.

³ il dettato legislativo è chiaro e inequivocabile: *"gli imprenditori che appaltano servizi... da eseguirsi nell'interno delle aziende con organizzazione e gestione propria di un appaltatore transnazionale, sono tenuti in solido con quest'ultimo a corrispondere ai lavoratori da esso dipendenti un trattamento minimo inderogabile retributivo e ad assicurare un trattamento normativo non inferiore a quelli spettanti ai lavoratori da loro dipendenti"*. D'altro canto non si può sottacere la lettura più restrittiva delle direttive comunitarie in materia da parte della giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea.

SINTESI DELLE NOVITÀ

Il tema del licenziamento individuale per motivi economici è da anni al centro di un incessante dibattito sulle politiche regolative del lavoro, ed anche in questi mesi ha assunto ruolo centrale nella discussione sulla riforma proposta dal Governo Monti sulla base delle affermate necessità di adeguamento del nostro ordinamento al quadro europeo.

Quando si parla di "flessibilità in uscita" si intende soprattutto fare riferimento alla possibilità per il datore di lavoro di sopportare minori vincoli nella scelta di ridurre il personale per fare fronte a situazioni di difficoltà o alla necessità di apportare modifiche all'organizzazione del lavoro. Il tema è dunque quello dei licenziamenti per motivi economici, che possono poi svilupparsi nella forma giuridica del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (art. 3, legge n. 604 del 1966) o dei licenziamenti collettivi per riduzione del personale (per i quali vedi il capitolo che segue). Il fatto che un allentamento del tasso di rigidità della disciplina giuridica dei licenziamenti possa in effetti dar luogo a maggiore competitività, favorire l'aumento dell'occupazione, ridurre il dualismo tra occupati stabili e precari o disoccupati, sono assunti basati su presupposti indimostrati, dei quali le più serie ricerche di economisti e giuristi mettono in discussione il fondamento (per ampi riferimenti sul punto si vedano le condivisibili osservazioni di A. Perulli e V. Speziale, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la «rivoluzione di Agosto» del Diritto del lavoro*, nei Working Papers del Centro Studi Massimo D'Antona, n. 132 del 2011, <http://csdle.lex.unict.it/>).

Ciò premesso, appare comunque contraddittorio il fatto che la riforma Fornero intervenga non sulla disciplina sostanziale dei licenziamenti (se non per un aspetto di carattere procedurale), ma su quella sanzionatoria, attenuando le conseguenze di un licenziamento invalido: il risultato dunque non è che diventa più semplice o più facile, per l'impresa, operare un licenziamento legittimo, ma diventa meno costoso licenziare un lavoratore senza giustificazione. Tale scelta solleva notevoli perplessità, a cominciare dal fatto che la disciplina dei licenziamenti ha lo scopo di presidiare non solo, e non tanto, l'interesse del lavoratore alla stabilità del rapporto di lavoro (perché nel nostro ordinamento tale interesse cede di fronte ad una seria e dimostrata ragione imprenditoriale), quanto la libertà e la dignità stesse del lavoratore, la sua condizione contrattuale nella quotidiana relazione di conflitto di interessi con il datore di lavoro.

L'evoluzione nel tempo della disciplina legale dei licenziamenti ha visto sovrapporsi regole sostanziali e sanzionatorie.

La legge n. 604 del 1966, superando il precedente regime previsto dal codice civile (che ammetteva la libera recedibilità di entrambe le parti) ha previsto che il datore di lavoro possa licenziare il lavoratore a tempo indeterminato solo ove sussista una giusta causa o un giustificato motivo. Tale principio, inizialmente circoscritto solo alle imprese di una certa dimensione, è divenuto generale e applicabile a tutti i datori di lavoro con la legge n. 108 del 1990 (restano esclusi solo alcuni rapporti di lavoro, come quelli dei dirigenti e dei lavoratori domestici).

Il licenziamento per ragioni economiche è quello identificato dal c.d. giustificato motivo oggettivo, che è determinato da "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" (art. 3), e viene intimato dal datore di lavoro rispettando un

termine di preavviso (ovvero, in caso di dispensa dal preavviso, dovendo riconoscere al lavoratore la relativa indennità sostitutiva). Il datore di lavoro che invochi la sussistenza di tali ragioni ha l'onere di provarle in giudizio (art. 5), nell'ipotesi in cui il lavoratore impugni il licenziamento (impugnazione che, ai sensi dell'art. 6 come modificato dalla legge 183 del 2010, o ora di nuovo dalla legge 92/2012, deve essere fatta entro 60 giorni, con avvio dell'azione giudiziaria entro i successivi 180 giorni).

Ove il datore di lavoro non dia prova del motivo economico addotto a giustificazione del recesso, o lo stesso non sia ritenuto rilevante da parte del giudice, il licenziamento è dichiarato illegittimo e dà luogo a un differente regime sanzionatorio a seconda della dimensione dell'ente o impresa.

Per i rapporti di lavoro che si svolgano alle dipendenze delle imprese minori (datori di lavoro che occupano fino a 60 dipendenti, o fino a 15 nella singola unità produttiva o nell'ambito del medesimo comune) la conseguenza è quella della mera tutela "obbligatoria", con condanna del datore di lavoro a riassumere il lavoratore (ipotesi che di fatto non si realizza mai) o a risarcirgli il danno con una indennità fissata dal giudice in una misura tra due e mezzo e sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Ove siano superati i limiti dimensionali sopra ricordati (per il cui calcolo, peraltro, operano alcune regole specifiche) entriamo nel campo di applicazione dell'art. 18 stat. lav. e dunque di quella che, fino alla legge 92, veniva chiamata tutela "reale".

Esso (nella versione precedente alla legge in commento) prevedeva una tutela caratterizzata dal fatto che la sentenza rimuove gli effetti del licenziamento illegittimo, il rapporto di lavoro viene ricostituito nella sua continuità giuridica, il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e, per il periodo intercorso tra licenziamento e ricostituzione effettiva del rapporto, ad un risarcimento del danno equivalente alla retribuzione persa (con un minimo di cinque mensilità), oltre al versamento dei contributi previdenziali. Il lavoratore peraltro poteva rinunciare alla reintegrazione a fronte di una indennità di quindici mensilità della retribuzione (fermo restando il risarcimento per il periodo trascorso tra il licenziamento illegittimo e la rinuncia alla reintegrazione).

In un primo momento, sembrava che la riforma dell'art. 18 dovesse incidere soltanto sulla sanzione dei licenziamenti per motivi economici, escludendo per gli stessi l'obbligo di reintegrazione e introducendo un regime soltanto indennitario. Poi si è parlato dell'adozione di un modello analogo a quello tedesco, nel quale il licenziamento per motivi organizzativi passa attraverso una procedura di verifica con le organizzazioni sindacali, destinata a condizionare in modo significativo il successivo controllo del giudice, il quale può disporre sia la reintegrazione del lavoratore sia una alternativa meramente risarcitoria (proporzionata in genere all'anzianità del lavoratore).

La soluzione adottata infine dalla legge, dopo passaggi caratterizzati da pressioni e contributi di ogni segno, riguarda soltanto i licenziamenti nel campo di applicazione dell'art. 18 (nulla cambia dunque per i rapporti di lavoro nelle imprese o unità produttive minori) e si articola su due terreni:

- viene introdotta una procedura preventiva in sede amministrativa (non dunque in sede sindacale, anche se la presenza di rappresentanti delle parti sociali è comunque assicurata), che il datore di lavoro deve necessariamente promuovere se vuole adottare un licenziamento per motivi economici; tale procedura (ora disciplinata dal nuovo art. 7 della legge 604/1966) ha lo scopo

- di spingere le parti ad un accordo su soluzioni alternative al licenziamento o sulla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche in funzione deflattiva del contenzioso;
- viene modificato il regime sanzionatorio del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che d'ora innanzi potrà dar luogo alla reintegrazione (con annesso regime risarcitorio, ma attenuato rispetto all'ipotesi di tutela piena prevista per i licenziamenti discriminatori, e con continuità del rapporto sul piano previdenziale) solo nell'ipotesi in cui il giudice accerti "*la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento*", mente in altre ipotesi il lavoratore ha diritto a una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto;
 - la reintegrazione è invece sempre prevista per i casi, che il legislatore equipara al licenziamento per g.m.o., in cui risulti illegittimo il licenziamento adottato per superamento del periodo di comporto per malattia o infortunio, ovvero per inidoneità fisica o psichica del lavoratore;
 - sempre sul piano sanzionatorio, è invece prevista una sanzione risarcitoria ulteriormente attenuata (da sei a dodici mensilità) nel caso in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione degli obblighi procedurali previsti dall'art. 7 della l. 604 come modificato dalla legge 92 (v. sopra), salvo che il lavoratore non chieda al giudice di accertare il maggior vizio derivante dall'assenza di giustificazione, nel qual caso si tornerà ad applicare il regime (reintegrazione o risarcimento) sopra descritto.

SCHEDE DI APPROFONDIMENTO

I. La procedura in sede amministrativa.

L'art. 1, comma 40 della legge 92 riformula integralmente l'art. 7 della legge 604 del 1966 (il quale, in origine, prevedeva un tentativo di conciliazione successivo al licenziamento) introducendo una procedura preventiva all'adozione del licenziamento per motivo oggettivo. Il datore di lavoro, se ricadente nel campo di applicazione dell'art. 18 stat. lav., deve necessariamente inviare una comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro (DTL), e per conoscenza al lavoratore interessato, nella quale dichiara l'intenzione di procedere al licenziamento per g.m.o. e deve indicare "*i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato*".

La DTL entro sette giorni (termine qualificato dalla legge come perentorio) deve convocare le parti avanti la Commissione di conciliazione ex art. 410 c.p.c. (costituita, come noto, da un funzionario della stessa DTL e da un rappresentante per parte nominati dalle associazioni sindacali territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative), per svolgere una procedura finalizzata a trovare soluzioni alternative al recesso (quali ad esempio la ricollocazione del lavoratore su altre sedi o mansioni, la sospensione del rapporto per un certo periodo, la riqualificazione del lavoratore, ecc.) ovvero a raggiungere un accordo sulla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Per sostenere tale ultima ipotesi è previsto, innovando rispetto all'attuale disciplina dell'indennità di disoccupazione, che in caso di accordo il lavoratore abbia comunque diritto a percepire l'indennità della nuova Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi), o che possano adottarsi

strumenti come l'affidamento del lavoratore ad agenzie del lavoro (qui va notato che la legge fa un riferimento letterale all'art. 4, comma 1, lettere a) e b) del d.lgs. 276/2003, ovvero alle agenzie di somministrazione; ma si tratta probabilmente di un errore, risultando che si volesse fare riferimento a quelle di ricollocazione sul mercato del lavoro, affidamento che comunque deve ritenersi possibile su accordo anche in assenza di espresso rinvio).

Poiché l'Aspi diviene operativa solo dal 1° gennaio 2013, si pone il problema (derivante da un difetto di coordinamento temporale della legge) se la regola che prevede il diritto all'ammortizzatore sociale anche in caso di risoluzione consensuale del rapporto, all'esito della procedura, si applichi anche all'attuale indennità di disoccupazione. Si ritiene che la risposta debba essere positiva, per identità di ragione della previsione, ed anche considerando che già in passato l'Inps poteva riconoscere tale indennità nei casi in cui l'accordo raggiunto dimostrasse il carattere involontario dello stato di disoccupazione.

Tornando alla procedura essa, salvo diverso accordo tra le parti, deve concludersi entro 20 giorni dal momento della convocazione (la DTL dovrà dunque fissare una data in termini assai brevi).

Va segnalato che la legge prevede che la comunicazione di invito al lavoratore *"si considera validamente effettuata"* quando è recapitata al domicilio indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio che lo stesso abbia formalmente comunicato, ovvero quando gli è stata consegnata con raccomandata a mano. Data l'importanza della procedura, e la rilevanza assegnata al comportamento delle parti nel successivo giudizio, appaiono sconsigliabili i comportamenti diretti a sottrarsi alla consegna della lettera (tanto quella iniziale del datore di lavoro quanto quella delle DTL).

Ove la DTL non provveda a convocare le parti nel termine di sette giorni dalla richiesta del datore di lavoro, questi è libero di procedere al licenziamento (così prevede il comma sesto). È chiaro che, se non si vuole che la nuova procedura si trasformi in un inutile passaggio formale, le DTL dovranno attrezzarsi sia per lo svolgimento tempestivo delle procedure sia per adottare efficienti comunicazioni (la legge sembra prevedere che la convocazione giunga al datore di lavoro entro sette giorni, ciò che potrà più facilmente verificarsi utilizzando strumenti efficienti come la posta elettronica certificata).

Il quinto comma dell'art. 7 prevede che *"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"*.

Se la presenza a fianco del lavoratore di un sindacalista di fiducia (soprattutto un componente della RSA o un funzionario che conosca l'impresa) può essere assai preziosa per interloquire con il datore di lavoro sui motivi del licenziamento, e soprattutto sulle possibilità di ricollocazione alternativa al recesso, appare particolarmente importante il diritto ad essere assistito subito (anche) da un Legale (si deve ritenere che nulla impedisca la doppia presenza di sindacalista e avvocato).

La presenza di un avvocato in corso di procedura è infatti particolarmente raccomandabile per più motivi:

- perché la valutazione dell'opportunità di raggiungere un accordo, ove il datore di lavoro si renda disponibile, va fatta in relazione ad una complessa valutazione prognostica sull'esito dell'even-

tuale impugnazione giudiziale del licenziamento preannunciato, la quale ovviamente richiede le competenze tecniche dell'avvocato;

- perché, ai sensi dell'ottavo comma dell'art. 7, "Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa", assume poi rilievo in sede di giudizio, dovendo il giudice tenerne conto sia ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria (ove il licenziamento fosse poi giudicato illegittimo) sia ai fini della decisione sulle spese legali: aspetti che richiedono una illustrazione tecnica al lavoratore e, soprattutto, possono rendere necessaria la richiesta di verbalizzazioni concepite anche nella previsione della loro rilevanza in sede giudiziale.

È il caso di precisare che, nell'intenzione della legge, l'accordo conciliativo ha ad oggetto esclusivamente la risoluzione del rapporto e gli aspetti connessi. Ovviamente non sarà vietato alle parti, come spesso avviene, estendere l'accordo ad altre materie (differenze retributive, aspetti risarcitori, ecc.), ma una simile estensione richiederebbe (sia per il lavoratore, sia per chi lo assiste) la possibilità di una approfondita anamnesi del rapporto intercorso. Dati i tempi stretti della procedura, si dovrà dunque preferire e richiedere che l'eventuale accordo sia limitato al tema introdotto dalla dichiarazione del datore di lavoro di procedere al recesso. Diversamente, sarà quasi sempre necessario chiedere un rinvio della seduta per consentire una attenta verifica degli eventuali diritti del lavoratore, ed in ogni caso evitare di formulare rinunce di carattere generale che coprano anche aspetti di difficile valutazione quali, ad esempio, la presenza di possibili malattie professionali o comunque di danni alla salute.

Pertanto, può ritenersi che nel caso in cui l'accordo non venga raggiunto perché il datore di lavoro pretende di ottenere anche una rinuncia del lavoratore ad ogni pretesa relativa al rapporto che va a concludersi, ed il lavoratore non sia a ciò disponibile, la responsabilità del mancato accordo ai fini della sua valutazione nel successivo giudizio dovrà essere attribuita alla parte datoriale (ed anche a tal fine sarà opportuno formulare specifiche dichiarazioni a verbale).

Al termine della procedura, se fallisce il tentativo di conciliazione (o se sono decorsi inutilmente i termini previsti dalla norma per il suo svolgimento), il datore di lavoro può procedere a intimare il licenziamento. La norma prevede, per fugare le preoccupazioni emerse da parte datoriale nel corso dell'elaborazione del testo di legge, che la procedura possa rimanere sospesa, per "*legittimo e documentato impedimento del lavoratore*", per un massimo di quindici giorni (al fine di evitare, in particolare, utilizzi strumentali della malattia). D'altro canto, con una disposizione assai criticabile, il "costo" del periodo della procedura è addossato al lavoratore, poiché il comma 41 dell'art. 1 della legge 92 prevede che il licenziamento produca effetto dal giorno di comunicazione dell'avvio della procedura, ed il periodo nel frattempo trascorso (nel quale di norma il dipendente avrà proseguito la prestazione) si considera come preavviso.

Tale scelta appare particolarmente discutibile per quei lavoratori che abbiano periodi di preavviso brevi, che potrebbero non coprire tutta la procedura, con l'assurdo effetto di un'estinzione retroattiva del recesso, che opera in un momento precedente alla comunicazione del licenziamento stesso. La norma infine fa salvo l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico di tutela della

maternità e della paternità (d. lgs. 151/2001) e per il caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro (la disposizione non è chiara, ma deve ritenersi che in questo caso, fermi gli effetti del licenziamento con effetto dall'avvio della procedura, rimarrà sospeso il preavviso con diritto del lavoratore a godere delle provvidenze connesse alle discipline degli istituti richiamati).

Un problema potrà porsi nell'ipotesi, del tutto particolare ma non impossibile, in cui nel periodo della procedura intervenga un evento impeditivo del licenziamento (quale, soprattutto, l'avvio di una gravidanza, anche ove accertata in un momento successivo): evento che dovrebbe a quel punto impedire (o rendere nulla) la stessa comunicazione del licenziamento adottata dal datore di lavoro all'esito della procedura (a prescindere dal fatto che la legge preveda il retroagire dei suoi effetti). Infine, è appena il caso di precisare che il termine di impugnazione del licenziamento ex art. 6 della legge 604/1966 decorre dal momento della sua comunicazione ai sensi del comma sesto, ultimo periodo, dell'art. 7, e dunque dalla fine della procedura.

II. Le sanzioni del licenziamento per g.m.o.

Il nuovo art. 18 prevede non più un unico regime sanzionatorio, ma quattro distinti regimi a seconda del tipo di invalidità accertata dal giudice (in caso di accoglimento del ricorso del lavoratore):

- A. la tutela reintegratoria "piena", prevista dai primi commi del nuovo testo: essa prevede l'ordine di reintegrazione nel posto di lavoro; il risarcimento del danno per il periodo successivo al licenziamento e fino alla reintegrazione (e comunque nel minimo di cinque mensilità di retribuzione globale di fatto), risarcimento dal quale può essere dedotto soltanto quanto percepito nel frattempo in altra occupazione; il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per tutto il periodo dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione; la facoltà per il lavoratore di optare per l'indennità di quindici mensilità sostitutiva della reintegrazione; tale regime si applica in particolare al licenziamento per motivo discriminatorio o illecito, e a quello intimato in forma orale;
- B. la tutela reintegratoria "attenuata", prevista dal 4° e 7° comma: essa prevede l'ordine di reintegrazione; il risarcimento del danno per il periodo già detto, ma senza limite minimo e con un limite massimo di dodici mensilità (e dal quale può essere dedotto non soltanto quanto percepito nel frattempo in altra occupazione, ma anche quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire dedicandosi alla ricerca di altra occupazione); il versamento dei contributi previdenziali per tutto il periodo fino alla reintegrazione (ma riducibili, per singoli periodi, alla sola quota differenziale rispetto agli eventuali contributi maturati con altra occupazione, anche con rapporti di lavoro non subordinato); la facoltà per il lavoratore di optare per la ricordata indennità sostitutiva della reintegrazione; tale regime si applica in particolare ad alcuni casi di licenziamento per motivi soggettivi e, come vedremo tra un attimo, ad alcuni casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- C. la tutela meramente obbligatoria, prevista dal 5° e 7° comma: essa non rimuove gli effetti del licenziamento e consiste nel diritto al pagamento di una indennità risarcitoria tra dodici e ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto, da valutarsi da parte del giudice in relazione ad alcuni criteri indicati dalla legge (v. tra breve per il g.m.o.); essendo confermata la cessazione

del rapporto di lavoro non è previsto alcun diritto sul piano previdenziale (in questo caso, a differenza di quella in cui opera la reintegrazione, il lavoratore avrà però diritto a conservare i benefici di reddito e copertura contributiva collegati all'indennità di disoccupazione che abbia richiesto a seguito della perdita del posto di lavoro, e all'Aspi dal 2013; egualmente, rimarranno fermi i pagamenti del preavviso e del TFR, quali conseguenze della cessazione del rapporto di lavoro); anche questo regime può applicarsi in particolare sia ad alcuni casi di licenziamento per motivi soggettivi sia ad alcuni casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo;

- D. la tutela obbligatoria "ridotta", prevista dal 6° comma, che sanziona il vizio formale di carenza di motivazione e quelli di inosservanza degli obblighi procedurali previsti per il licenziamento disciplinare e per il g.m.o. (v. sopra): essa consiste in un mero indennizzo con pagamento di un'indennità variabile tra sei e dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, da valutarsi da parte del giudice in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro.

Il 7° comma del nuovo art. 18 individua diversi casi di licenziamento per motivo oggettivo, per i quali prevede la sanzione della reintegrazione attenuata (ipotesi B dell'elenco che precede) o quella meramente obbligatoria (ipotesi C).

Nel caso in cui si applichi la tutela (solo) risarcitoria, la determinazione della misura dell'indennità dovrà essere effettuata dal giudice in relazione all'anzianità del lavoratore, al numero dei dipendenti occupati, alle *"dimensioni dell'attività economica"*, al comportamento e alle condizioni delle parti (criteri questi previsti anche per i licenziamenti disciplinari), nonchè tenendo conto delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento tenuto dalle parti nell'ambito della procedura avanti la DTL di cui si è parlato sopra.

Quando, dunque, si applicheranno i diversi regimi sanzionatori ora richiamati?

In primo luogo, la legge riconduce all'area del licenziamento per motivi oggettivi i casi del licenziamento per superamento del periodo di comporto, ex art. 2110 cod. civ., e del licenziamento per inidoneità fisica o psichica del lavoratore. L'odierna previsione legale sancisce definitivamente l'appartenenza (non sempre scontata in passato) di tali ipotesi alla categoria del licenziamento per motivo oggettivo, qui connesso a motivi riguardanti la persona del lavoratore (ma non alla sua condotta).

Se ne deve trarre la conseguenza che anche per tali casi il datore di lavoro dovrà seguire la procedura preventiva avanti la DTL (certamente per il caso di inidoneità sopravvenuta, espressamente ricondotto al motivo oggettivo dall'art. 18, comma 7°, per il quale oltretutto la procedura può avere estrema utilità ai fini di ricollocazione del lavoratore; qualche dubbio potrebbe sorgere per il superamento del comporto di malattia o infortunio).

Entrambe le ipotesi, ove il giudice accolga l'impugnazione del lavoratore, determinano necessariamente l'applicazione del regime sanzionatorio della reintegrazione attenuata (ipotesi B) (salvo che si rilevi solo un vizio procedurale, che condurrà al regime dell'ipotesi D).

Può rammentarsi che l'impugnazione del licenziamento per superamento del comporto può verifi-

carsi non solo quando sia contestata la maturazione dello stesso (ad es. per questioni relative alla correttezza del calcolo dello stesso, al computo di periodi di infortunio, alla mancata considerazione della richiesta di aspettativa, ecc.) ma anche quando, pur essendosi effettivamente verificate malattie tali da superare in astratto il periodo di conservazione del rapporto di lavoro previsto dal contratto collettivo applicabile, sia contestabile il computo delle stesse malattie quando esse siano imputabili a colpa del datore di lavoro (quali conseguenze delle condizioni di lavoro, sia in ipotesi di riconducibilità a fattori fisici o patogeni sia, come sempre più spesso avviene, quando siano causate dal mancato intervento del datore di lavoro su condizioni di stress o disagio, o addirittura da condotte c.d. "avversative").

Il caso dell'inidoneità sopravvenuta è normalmente valutabile sulla base di accertamenti tecnici (medico-legali), che potranno condurre a contestare la valutazione che è a monte della decisione del recesso. Potrà peraltro risultare applicabile la specifica disciplina della legge n. 68 del 1999 sul diritto al lavoro dei disabili (espressamente richiamata dal nuovo art. 18), nella parte in cui sancisce il diritto alla conservazione del rapporto di lavoro su mansioni equivalenti, o anche inferiori, dei lavoratori divenuti inabili in conseguenza di infortunio o malattia (art. 4, comma 4), o prevede una particolare tutela per il caso di aggravamento delle condizioni di salute del lavoratore disabile (art. 10, comma 3).

Deve rammentarsi che secondo consolidata giurisprudenza nel caso di inidoneità sopravvenuta il licenziamento costituisce sempre una *extrema ratio*, nel senso che il datore di lavoro deve adottare ogni ragionevole possibilità e misura di conservazione del rapporto, anche attraverso un adattamento organizzativo delle condizioni di lavoro o una ricollocazione su mansioni compatibili, sia pure inferiori.

Nel caso in cui il licenziamento per inidoneità colpisca un lavoratore disabile, peraltro, si dovrà valutare se, per le modalità con le quali il datore di lavoro ha trattato il caso, non possa addirittura invocarsi il carattere discriminatorio del recesso stesso per ragioni di handicap, ai sensi del d.lgs. 216 del 2003 e dell'art. 15 stat. lav. In tale ipotesi, il regime sanzionatorio applicabile sarà quello della tutela reintegratoria piena (ipotesi A).

L'ipotesi di interpretazione più complessa è certamente quella del più classico giustificato motivo oggettivo previsto dall'art. 3 della legge 604/1966 con riferimento alla sfera dell'impresa, ovvero le "*ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*".

Qui il legislatore, con una disposizione che sta già sollevando numerosi interrogativi tra i primi commentatori, distingue due ipotesi collegate al diverso esito dell'accertamento giudiziale (salvo ovviamente il caso in cui il giudice confermi la piena validità del licenziamento):

- ove il giudice accerti "*la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo*", potrà applicare il regime della reintegrazione attenuata, e dunque rimuovere gli effetti del recesso; si noti che qui la legge (a differenza di quanto si è visto per i casi del comporta e dell'inidoneità) prevede una possibilità e non un obbligo, aprendo interrogativi su quali siano i criteri e gli spazi di valutazione secondo i quali i giudici dovranno optare per la

sanzione più grave o per quella solo risarcitoria (aspetto sul quale la legge tace);

- *“nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo”*, il giudice deve necessariamente applicare il solo regime indennitario.

Le formule utilizzate dalla disposizione del 7° comma, come si è detto, non sono per nulla immediate e non è certo possibile, in questo primo commento, darne una lettura certa e definitiva.

Può innanzitutto sottolinearsi che la prima formula riguarda l'accertamento su elementi di fatto (*“manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento”*) laddove la seconda sembra alludere alla sua valutazione giuridica (la non ricorrenza degli estremi del g.m.o.). Dunque, il primo accertamento consente di valutare immediatamente come invalido il licenziamento, con (possibile) applicazione della tutela reintegratoria; la seconda ipotesi presuppone evidentemente che il fatto addotto dal datore di lavoro a giustificazione del licenziamento sia stato confermato come sussistente, ma se ne debba valutare la sua rilevanza giuridica quale giustificazione del recesso.

Sul primo terreno, tuttavia, si pone anche l'interrogativo del valore da attribuire all'aggettivo che qualifica l'insussistenza del fatto come *“manifesta”*, essendo evidente a chiunque che, sul piano logico, un fatto o sussiste o non sussiste.

Secondo l'interpretazione giurisprudenziale del giustificato motivo oggettivo, e dei limiti nei quali può esercitarsi il suo controllo giudiziario, il licenziamento per motivi economici (il cui onere di prova incombe sul datore di lavoro) deve essere sorretto da una ragione organizzativa effettiva, reale, non meramente transitoria, di consistenza e rilevanza tale da giustificare il licenziamento del lavoratore, rispetto al quale sia accertabile un nesso di causalità (ovvero: il datore di lavoro deve dimostrare che vi è un collegamento di causalità tra la ragione organizzativa addotta e il licenziamento di quel lavoratore, in quella posizione e con quelle caratteristiche professionali).

In concreto, tuttavia, le sentenze di merito e di legittimità si esercitano da decenni su una casistica assai varia, giungendo non di rado a conclusioni non uniformi (discutendosi, ad esempio, se il g.m.o. sia ammissibile solo quando il datore di lavoro deve far fronte ad una situazione di difficoltà che gli impone l'adozione della modifica organizzativa che porta al recesso, o anche semplicemente quando egli intenda adottare modifiche organizzative che rendano più efficiente o meno costosa l'organizzazione).

Tali incertezze, che non verranno certo meno nel nuovo regime, riguardano però soprattutto la valutazione giuridica del motivo addotto (potremmo dire la giustificatezza del recesso), mentre rimane fermo che la prima verifica va fatta sulla effettività e consistenza del motivo addotto e del relativo nesso di causalità con il licenziamento del lavoratore. Dovendosi verificare, ad esempio: se le modifiche produttive indicate si siano effettivamente verificate; se le perdite di bilancio addotte a monte della motivazione tecnica siano reali, significative, e non fossero già sussistenti in periodi precedenti o quando il lavoratore è stato assunto; se la affermata soppressione del posto di lavoro sia effettiva e il lavoratore non sia stato sostituito da un nuovo assunto, da un lavoratore atipico, ecc.

Secondo la giurisprudenza, poi, non è sufficiente indicare il motivo per il quale non si ritiene più necessaria la prestazione del lavoratore, ma il datore di lavoro deve anche provare di non avere

potuto ricollocare il lavoratore in altro settore aziendale o su mansioni equivalenti (secondo alcune pronunce anche su mansioni inferiori), anche se al lavoratore che impugna il licenziamento viene talvolta richiesto di offrire indicazioni in ordine alla sua possibile ricollocazione.

Ciò detto, si potrebbe in prima battuta affermare che tutto ciò che riguarda l'accertamento del fatto, inteso anche nei suoi profili organizzativi e di decisione imprenditoriale, ha a che vedere con il primo profilo sanzionatorio. Dunque, qualora il giudice accerti l'insussistenza della situazione indicata dal datore di lavoro, la non verità o non effettività della ragione economica adottata o dell'operazione organizzativa che viene affermata alla fonte del recesso, la non consistenza della stessa o l'inedoneità a giustificare, in termini di causalità (e dunque ancora di fatto), le affermate ricadute sulla posizione del lavoratore, dovrà ritenersi la "*insussistenza del fatto posto a base del licenziamento*", con possibile applicazione della tutela reintegratoria.

La stessa cosa deve dirsi per quel che riguarda il c.d. obbligo di *repechage*, ovvero di ricollocamento del lavoratore su altre mansioni o in altro settore, poiché anch'esso è un elemento di fatto idoneo a confermare (o smentire) l'effettività della condizione che fa venire meno l'interesse del datore di lavoro alla prosecuzione del rapporto di lavoro.

Quando invece, accertate come reali (e consistenti) le circostanze di fatto addotte dal datore di lavoro, accertata la sussistenza del nesso di causalità tra tali circostanze e la posizione del lavoratore, esclusa in fatto la possibilità di una ricollocazione del lavoratore, si discuta della rilevanza di tali circostanze a giustificare giuridicamente il recesso, il giudice che accoglie il ricorso del lavoratore potrà solo disporre la sanzione risarcitoria (potrebbe farsi come esempio la citata controversia in ordine alla necessità di motivi collegati ad una situazione di crisi, ovvero ad una riorganizzazione mirante solo a innalzare gli utili aziendali).

Il fatto poi che, ai fini della decisione di reintegrare, l'insussistenza del fatto debba risultare "*manifesta*", deve probabilmente ricondursi non tanto al vizio del licenziamento (poiché sul punto, come si è detto, il fatto o è o non è), ma proprio al terreno del suo accertamento giudiziario, e dunque a quello della valutazione delle allegazioni e delle prove, se non a quello del convincimento del giudice.

Solo su questo piano, infatti, una circostanza di fatto può ritenersi più o meno apparente o manifesta, e su questo piano, forse, dovrà giocarsi anche la decisione giudiziaria, in caso di accertamento di un vizio di fatto, tra la tutela reintegratoria e quella meramente indennitaria. Senza dimenticare, tuttavia, che la disciplina sostanziale del licenziamento pone l'onere della prova della giustificazione a carico del datore di lavoro, e non sarebbe dunque corretto trasformare il giudizio sulla "*manifesta insussistenza*" del fatto in un ribaltamento del medesimo onere in capo del lavoratore. I giudici dovranno dunque fare un uso molto cauto del (discutibile) potere di valutazione che è loro attribuito dalla legge, per evitare che l'insufficiente o solo parziale allegazione e prova dei fatti adottati per giustificare il licenziamento da parte del datore di lavoro, consenta di salvare gli effetti del recesso con sanzione soltanto risarcitoria.

Va comunque sottolineato che il lavoratore potrà, a maggior ragione di fronte alla manifesta insussistenza del fatto, chiedere al giudice di valutare il licenziamento come discriminatorio o illecito, con la conseguente richiesta di tutela reintegratoria piena (sul punto si rinvia alla relativa scheda).

Infine, potrà essere contestato il vizio procedurale, o per mancata o insufficiente motivazione del licenziamento o per omissione o non corretta gestione della procedura avanti la DTL. Tale ipotesi sarà certamente proponibile in tutti i casi in cui il datore di lavoro abbia intimato il licenziamento ritenendosi soggetto al regime di tutela obbligatoria delle imprese minori, ma il lavoratore affermi la sussistenza dei requisiti occupazionali di applicabilità dell'art. 18 stat. lav. (sul punto, si ricorda che è onere del datore di lavoro dimostrare l'inapplicabilità dell'art. 18, ma sarà il lavoratore a dover provare, ad esempio, che vanno computati anche dei rapporti di lavoro formalmente autonomi, o in nero, o appartenenti ad altri soggetti imprenditoriali in condizione di sovrapposizione e promiscuità organizzativa).

Il vizio procedurale, ove accertato, dà luogo di per sé alla tutela obbligatoria attenuata (ipotesi D dell'elenco sopra proposto) che, secondo le scelte processuali da valutare di volta in volta, potrà eventualmente essere richiesta in via subordinata rispetto alle maggiori domande collegate all'affermata ingiustificatezza del licenziamento.

INDICAZIONI OPERATIVE

Il lavoratore che riceve la comunicazione del datore di lavoro, di avvio della procedura ex art. 7 l. 604 per l'intimazione di un licenziamento per g.m.o. deve attivarsi immediatamente, anche prima della convocazione da parte della DTL, per procurarsi l'assistenza di un ufficio vertenze e/o di un legale nell'ambito della procedura (che andrà preceduta da approfondimenti sulle vicende del rapporto di lavoro, lo stato dell'impresa e degli organici, ecc.).

Nel corso della procedura dovrà essere valutata l'opportunità di chiedere ulteriori informazioni al datore di lavoro in ordine alle ragioni del licenziamento e soprattutto alle sue alternative (a partire dalla ricollocazione in ambito aziendale), avendo cura di far verbalizzare chiaramente tali richieste in quanto finalizzate ad una migliore valutazione delle eventuale proposta conciliativa.

Ove sia possibile raggiungere un accordo conciliativo, si dovrà verificare che lo stesso abbia ad oggetto la sola vicenda del licenziamento, e dunque le misure alternative concordate o la risoluzione consensuale del rapporto, opponendosi all'estensione della transazione a materie che non erano oggetto della procedura. Le ragioni dell'eventuale fallimento della trattativa, ove opportuno, devono essere adeguatamente verbalizzate dalla Commissione di conciliazione su richiesta del lavoratore. Se la procedura avanti la DTL si esaurisce senza accordo (o se non si svolge per mancata convocazione delle parti), il licenziamento deve essere impugnato stragiudizialmente entro 60 giorni dalla sua comunicazione, e l'azione giudiziaria deve essere avviata entro i successivi 180 giorni utilizzando il nuovo rito previsto dalla stessa legge 92. Considerati i tempi assai ridotti, a pena di decadenza dall'azione, è fondamentale che il lavoratore anticipi al massimo ogni adempimento relativo, ad iniziare dal contatto con un ufficio vertenze e/o con l'avvocato cui conferisce l'incarico, e predisponga rapidamente ogni informazione e documenti necessari per valutare proponibilità e contenuti dell'azione.

Subito il licenziamento, o raggiunto l'accordo sulla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nell'ambito della procedura avanti la DTL, il lavoratore deve tempestivamente attivarsi per richiedere l'indennità di disoccupazione (da gennaio 2013 l'Aspi).

SINTESI DELLE NOVITÀ

Fin dal 1991 il nostro ordinamento, in attuazione di una Direttiva europea, prevede una disciplina legale specifica per i licenziamenti collettivi. Questi, alla pari del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, trovano la loro ragione in motivi che non riguardano la persona del lavoratore ma sono collegati a ragioni di carattere organizzativo, ristrutturazioni, conseguenze di crisi aziendali ecc.. Ad essi però, a differenza di quanto accade per il licenziamento per g.m.o., si applica una complessa disciplina che prevede il coinvolgimento delle organizzazioni e delle rappresentanze sindacali e lo stretto collegamento con specifici ammortizzatori sociali (il sistema della mobilità) e con misure di sostegno dei lavoratori sul mercato del lavoro.

Si può affermare che la disciplina dei licenziamenti collettivi si differenzia da quella del licenziamento individuale in ragione della maggiore rilevanza collettiva e sociale dell'operazione di riduzione del personale. Il campo di applicazione delle due discipline è infatti definito in relazione ad alcuni criteri numerici, temporali e territoriali: la disciplina della legge 223/1991 si applica (v. art. 24) ai datori di lavoro, imprenditori e non, che occupino alle loro dipendenze più di quindici lavoratori e i quali, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano licenziare almeno cinque lavoratori nell'arco di 120 giorni e nell'ambito del medesimo territorio provinciale. La stessa disciplina si applica, inoltre, quando il datore di lavoro abbia posto in essere un programma di ristrutturazione o riorganizzazione con utilizzo della cassa integrazione guadagni straordinaria e non sia in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi (c.d. messa in mobilità). Ove tali requisiti non sussistano, il datore di lavoro potrà invece procedere ad intimare uno o più licenziamenti individuali per g.m.o.

La disciplina, nell'assetto dato dalla legge 223/1991 (v. soprattutto artt. 4 e 5) prevede: l'avvio della procedura con una comunicazione nella quale il datore di lavoro deve dare alle organizzazioni sindacali analitiche informazioni sulla programmata riduzione del personale; lo svolgimento su richiesta delle oo.ss. di un esame congiunto, e la sua eventuale prosecuzione in sede amministrativa; l'applicazione, nel caso si proceda effettivamente ai licenziamenti, di criteri di scelta fissati dalla contrattazione collettiva o, in mancanza, previsti dalla legge (art. 5).

L'impianto della legge si sviluppa poi con l'ammissione dei lavoratori licenziati alle liste di mobilità e a godere (a seconda dell'impresa di provenienza) dell'indennità di mobilità o dell'indennità di disoccupazione. Per i lavoratori aventi titolo all'indennità di mobilità la copertura economica è stata negli anni abbastanza significativa, sia per la durata (da uno a tre anni a seconda dell'età, ed anche maggiore in alcune aree territoriali) sia per gli importi e la corrispondente copertura figurativa a fini pensionistici. Ciò ha favorito in molti casi la stipulazione di accordi sindacali miranti a indirizzare i licenziamenti soprattutto sui lavoratori più anziani in grado di accedere, transitando per un periodo di mobilità, al pensionamento.

Il lavoratore licenziato ha ovviamente il diritto di impugnare il licenziamento (entro 60 giorni) e di far valere in giudizio gli eventuali profili di invalidità: l'inefficacia per vizi della procedura, l'illegittimità del licenziamento, ecc.

gittimità per la violazione dei criteri di scelta o l'insussistenza di un corretto collegamento causale tra l'operazione di riduzione del personale e l'individuazione dei lavoratori licenziati, il carattere discriminatorio del singolo licenziamento o dei criteri di scelta adottati. L'accertamento di uno qualsiasi di tali vizi dava sempre luogo, nel contesto vigente fino ad oggi, alla reintegrazione del lavoratore ex art. 18 l. 300/1970. In caso di violazione della procedura sindacale, poi, era sempre possibile l'azione delle associazioni sindacali ex art. 28 stat. lav.

La legge 92 del 2012 investe per diversi aspetti il quadro ora sintetizzato: sia con alcune modifiche della stessa disciplina dei licenziamenti collettivi, sia modificando il quadro degli istituti di contorno (ammortizzatori sociali).

Per il primo aspetto, come si illustrerà tra breve, la legge (art. 1, commi 44-46) incide su alcuni aspetti della procedura sindacale e, soprattutto, modifica il regime sanzionatorio del licenziamento eventualmente invalido (al fine di coordinarlo con i mutati contenuti del nuovo art. 18 dello statuto dei lavoratori). Il risultato, si può anticipare, è che d'ora innanzi anche per i licenziamenti collettivi l'esito dell'impugnazione del licenziamento, se accolta, potrà dar luogo a volte alla reintegrazione nel posto di lavoro a volte a un mero indennizzo risarcitorio.

Se, in questa scheda, ci si soffermerà in particolare sulle novità ora citate, vanno però segnalate le importanti novità che riguardano il contesto in cui si sviluppano le riduzioni del personale. L'istituto della mobilità sarà eliminato (sia pure non subito, ma a regime nel giro di qualche anno), per passare ad un regime unico caratterizzato dal nuovo istituto dell'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) (v. la scheda che segue di O. Bonardi), caratterizzato da minori differenze settoriali rispetto alla situazione odierna, ma anche da una minore copertura temporale del reddito dei lavoratori che rimangano disoccupati per effetto di una riduzione del personale. Tale modifica è ancora più rilevante per il fatto che di recente, come è noto, sono stati allungati i tempi di accesso alla pensione. Per effetto delle due modifiche si ridurranno dunque i casi nei quali è possibile gestire le eccedenze di personale avviando i lavoratori, o parte di essi, al pensionamento tramite periodi di disoccupazione assistita.

La legge Fornero prevede invero alcune misure che, in futuro, potranno parzialmente compensare tale indebolimento dei sistemi di protezione sociale. L'art. 3 della legge prevede e promuove l'istituzione, da parte della contrattazione collettiva, di fondi di solidarietà bilaterali. L'art. 4 (commi 1 e ss.) prevede la possibilità di stipulare accordi di gestione delle eccedenze di personale diretti a incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, mediante l'accoglienza da parte del datore di lavoro dei costi di una prestazione reddituale e della copertura contributiva per consentire ai lavoratori di accedere alla pensione, ove ne raggiungano i requisiti nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Si tratta tuttavia di strumenti onerosi, e che certamente interesseranno una platea ridotta di lavoratori. Per molti altri, si apre una stagione nella quale l'impatto dei licenziamenti collettivi

sarà sempre più critico, e nella quale è dunque necessario saper apprestare adeguate tutele per contestare le procedure e i licenziamenti non corretti.

Vi è infine da segnalare una modifica che finora ha avuto scarsa attenzione, ovvero l'abrogazione (con effetto dal 1° gennaio 2016: v. art. 2, comma 70) dell'art. 3 della stessa legge 223/1991, il quale oggi prevede l'accesso automatico alla cassa integrazione straordinaria, per 12 mesi, per le imprese assoggettate a fallimento o ad altra procedura concorsuale. Se pure sarà possibile per gli organi della procedura chiedere la cassa integrazione secondo le regole generali, pare probabile che in un numero sempre maggiore di casi – nei quali oggi si mettono in Cigs i lavoratori magari per il tempo necessario per reperire un compratore per l'azienda dell'impresa fallita – il curatore avvierà subito la procedura di licenziamento collettivo, con effetti negativi tanto per i lavoratori quanto per i creditori del fallimento (i quali ultimi vedranno diminuire la massa attiva disponibile, per la necessità di pagare prima di tutto i costi della procedura e il preavviso dei lavoratori).

SCHEMA DI APPROFONDIMENTO

L'art. 1, commi 44-46 della legge 92 apporta alcune modifiche agli articoli 4 e 5 della legge 223 del 1991.

La ragione di tali disposizioni sembra essere quella di adeguare il regime sanzionatorio dei licenziamenti adottati all'esito di una riduzione di personale, ove risultino viziati, alla nuova disciplina dettata dall'art. 18 stat. lav. come modificato dalla medesima legge. Alcune ulteriori modifiche, poi, intervengono su specifici aspetti della procedura.

Per apprezzare la notevole rilevanza delle modifiche è opportuno ricostruire in sintesi l'attuale quadro della disciplina. La legge 223, che peraltro è attuazione di una Direttiva comunitaria, prevede che il datore di lavoro con più di quindici dipendenti che voglia ridurre il personale, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro (o all'esito di un periodo di crisi con accesso alla cassa integrazione) debba osservare una stringente procedura di informazione e consultazione con le rappresentanze aziendali e le associazioni sindacali.

La procedura costringe l'impresa a dare conto con dovizia di informazioni delle caratteristiche del contesto aziendale (organici e loro distribuzione), dei motivi della riduzione del personale, dei profili professionali interessati e di alcuni altri aspetti. Sul progetto di riduzione del personale si svolge una fase di consultazione in sede sindacale, ed eventualmente poi in sede amministrativa, all'esito della quale può essere raggiunto un accordo, il quale può anche individuare criteri di scelta dei lavoratori da licenziare alternativi a quelli previsti dalla legge. In mancanza di accordo, il datore di lavoro deve selezionare i dipendenti – tra tutti quelli astrattamente licenziabili in relazione alle ricadute della riorganizzazione sui profili professionali interessati – rispettando i criteri della minore anzianità di servizio, dei minori carichi di famiglia e della coerenza con specifiche (e dimostrate) ragioni tecniche e organizzative. L'art. 4, comma 9, della legge 223 prevede che, contestualmente ai licenziamenti, il datore di lavoro debba inviare all'Ufficio regionale del lavoro e alle organizzazioni sindacali un documento nel quale elenca i lavoratori licenziati e dà puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta (documento molto importante per valuta-

re, da parte del lavoratore e del giudice, la corretta applicazione dei medesimi criteri di scelta). La giurisprudenza nel corso degli anni ha interpretato tali obblighi procedurali in maniera molto rigorosa, sulla base della lettura secondo la quale essi controbilanciano l'ampia libertà che la legge concederebbe alla valutazione imprenditoriale sull'opportunità di ridurre il personale. La stessa legge, peraltro, prevede(va) che la violazione degli obblighi procedurali determini di per sé l'inefficacia dei licenziamenti. Un secondo profilo di controllo, esplicitato dalla stessa disciplina legale, attiene al corretto rispetto dei criteri di scelta, della cui applicazione, come si visto, il datore di lavoro deve dare puntuale indicazione al termine della stessa procedura.

In buona sostanza, nel quadro previgente alla nuova legge, le principali tipologie di contenzioso in applicazione della legge 223, sviluppatesi in due decenni di abbondanti controversie, erano le seguenti:

- casi in cui il lavoratore contestava la completa omissione delle procedure sindacali (il datore di lavoro ha effettuato più licenziamenti individuali, invece che un licenziamento collettivo, al fine di sottrarsi agli obblighi di confronto con le oo.ss.): tale vizio, ove accertato, determinava l'inefficacia del licenziamento, con reintegrazione di tutti i lavoratori che avessero agito in giudizio, ex art. 18 stat. lav. (per espresso rinvio da parte dell'art. 5);
- casi in cui il lavoratore contestava vizi vari della procedura sindacale disciplinata dall'art. 4 (omissione delle informazioni ad alcuni dei soggetti previsti dalla legge; carenza o genericità delle informazioni fornite; violazione dell'obbligo di consultazione o mancanza di correttezza e buona fede nelle trattative; mancato invio della comunicazione prevista dal comma 9 o genericità della stessa; ecc.): anche tali vizi determinavano l'inefficacia del licenziamento e la reintegrazione dei lavoratori;
- violazione o scorretta applicazione dei criteri di scelta: tale vizio determinava l'illegittimità (annullabilità) del licenziamento, con diritto alla reintegrazione del singolo lavoratore individuato in modo scorretto;
- emersione di profili discriminatori nell'individuazione del licenziando, o violazione di specifiche norme a protezione di particolari categorie dei lavoratori (lavoratori disabili; divieto di licenziare lavoratrici in percentuale superiore a quella delle lavoratrici occupate nell'ambito delle mansioni interessate alla riduzione del personale; divieto di licenziamento delle lavoratrici madri in periodo protetto): in questo caso il licenziamento deve considerarsi nullo, sempre con diritto alla reintegrazione;
- si è poi discusso, in dottrina e in giurisprudenza, se il lavoratore possa chiedere al giudice di verificare anche la ragione organizzativa della riduzione del personale e del licenziamento che ne è effetto (poiché sul punto la legge non si pronuncia): a fronte di un orientamento che tende a negare tale possibilità, riducendo il controllo alla sola verifica della correttezza della procedura (dove semmai il vizio potrà emergere sotto la specie di false informazioni fornite alle oo.ss.), vi sono posizioni che ritengono che, escluso ogni giudizio di merito sull'opportunità dell'operazione organizzativa dichiarata dall'impresa, sia però possibile sindacare la verità ed effettività delle circostanze dichiarate e, soprattutto, la sussistenza di un coerente nesso di causalità tra le stesse ragioni e l'insieme dei lavoratori o i singoli lavoratori destinatari della selezione e del recesso

(che è profilo a monte rispetto a quello della corretta applicazione dei criteri di scelta): nei limiti in cui tale sindacato sia ammesso, l'effetto era ancora una volta l'illegittimità del recesso con diritto alla reintegrazione.

La materia, come si vede, è tecnicamente molto complessa. Peraltro, come già si è ricordato, è bene sottolineare che le dinamiche e gli equilibri della disciplina sulle riduzioni del personale sono strettamente connessi alle caratteristiche del sistema di ammortizzatori sociali che vi è collegato: dalla cassa integrazione al sistema della mobilità, graduato in relazione all'età dei lavoratori licenziati, ai vari strumenti di accompagnamento verso la pensione ecc.

Ciò, come è noto, ha consentito nei due decenni trascorsi una gestione dei processi di aggiustamento industriale con elevati livelli di consenso sociale e con frequente stipulazione di accordi sulle riduzioni del personale: accordi che, nella gran parte dei casi, hanno costruito percorsi di accompagnamento di quote di lavoratori più anziani verso il pensionamento di anzianità ovvero hanno guidato la selezione dei lavoratori secondo il criterio dell'accettazione del licenziamento a fronte dell'erogazione di incentivi economici (e, qualche volta, di servizi di ricollocazione sul mercato del lavoro). Tali accordi si sono avvalsi anche dell'incentivo rappresentato dalla regola che prevede una significativa riduzione degli oneri contributivi a carico dell'impresa per il finanziamento della mobilità in caso, appunto, di raggiungimento dell'accordo con le oo.ss.

Il contenzioso sui licenziamenti collettivi è stato comunque numeroso, ma percentualmente basso rispetto al numero di lavoratori interessati a tali processi (di solito il contenzioso si sviluppa soprattutto nelle imprese di minore dimensione, dove manchi un accordo sindacale o sia meno rilevante il condizionamento sindacale sulle procedure, o da parte di lavoratori che non accettano il percorso concordato tra imprese e oo.ss.).

Vediamo dunque le modifiche portate dalla legge 92.

L'art. 1 comma 44 modifica la previsione contenuta nell'art. 4, comma 9, della legge 223. L'obbligo di comunicare l'elenco dei lavoratori e le modalità di applicazione dei criteri di scelta non va più adempiuto contestualmente ai recessi, ma entro sette giorni dai licenziamenti. Si tratta di una modifica formale, poiché la finalità della comunicazione non viene meno concedendo all'impresa un termine più comodo, che può rispondere anche ad esigenze di razionalità burocratica: in ogni caso, l'obbligo è confermato e la sua violazione, trattandosi comunque di un aspetto della procedura, darà luogo ad un vizio dei licenziamenti.

Molto più rilevante, e foriera di dubbi, è l'altra modifica apportata alla disciplina della procedura (comma 45) inserendo un periodo aggiuntivo all'articolo 4, comma 12 della legge 223/91, il quale recita: «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».

La disposizione interviene su una tematica assai controversa in giurisprudenza, che riguarda proprio l'effetto sanante o meno di un accordo sindacale sui vizi della comunicazione con la quale viene avviata la procedura di riduzione del personale. Secondo la giurisprudenza prevalente la violazione delle disposizioni imperative sulla procedura può essere fatta valere dal lavoratore, al fine di dedurre l'inefficacia del licenziamento, anche se sia comunque intervenuto un accordo all'esito della stessa procedura, perché questa è diretta a soddisfare non solo l'interesse collettivo di cui sono portatrici le associazioni sindacali ma anche interessi e diritti individuali.

Peraltro, è importante distinguere la tipologia del vizio della comunicazione, che può andare dall'omissione della stessa, alla sua incompletezza, al mancato invio a tutte le associazioni destinatarie. Tale diversità di situazioni dà ragione del fatto che talvolta (nei casi di violazioni meno rilevanti) i giudici hanno invece ritenuto che il vizio potesse ritenersi sanato dall'intervento di un accordo sindacale.

Proprio qui sta il carattere discutibile della modifica, ora introdotta dalla proposta di legge, la quale pretende di attribuire efficacia sanante all'accordo collettivo a prescindere dal merito dell'inadempimento della regola sull'obbligo di comunicazione, e senza specificare quale accordo possa avere simile rilievo taumaturgico.

È evidente infatti che, proprio perché la procedura tutela interessi anche di carattere individuale, si porrà ora un delicato problema di rappresentatività delle associazioni sindacali il cui consenso possa sanare il vizio della comunicazione datoriale. In sede interpretativa, inoltre, dovranno essere tracciati i limiti di un simile potere: per fare un esempio, il mancato invio della comunicazione ad alcune delle associazioni destinatarie per legge del diritto di informazione non potrà certamente essere sanato dall'accordo intervenuto con altre oo.ss. (pena la possibilità per l'impresa di scegliersi gli interlocutori sindacali più graditi escludendo del tutto dalla procedura altre associazioni pur rappresentative dei lavoratori coinvolti).

In realtà, la totale omissione della procedura non pare possa rientrare in un caso di semplice "vizio della comunicazione" (che sembra far riferimento appunto ad una comunicazione viziata, ma che c'è), e non pare dunque in alcun modo sanabile, determinando comunque il diritto di ogni lavoratore a far valere la conseguente inefficacia dei recessi, anche quando sia intervenuto un accordo collettivo.

L'impatto più forte sulla disciplina dei licenziamenti collettivi si produce senz'altro nella parte relativa al regime sanzionatorio, con scelte discutibili e idonee ad aprire nuove aporie nell'ordinamento.

Di fronte alle modifiche dell'art. 18, che ora distingue diversi regimi di sanzione del licenziamento individuale (reintegrazione per i licenziamenti discriminatori o nulli e per alcune tipologie di licenziamenti disciplinari, risarcimento per altri casi di licenziamenti soggettivi, reintegrazione o risarcimento per i licenziamenti economici a seconda del vizio riscontrato, solo indennizzo per alcuni vizi formali o procedurali) è evidente che il rinvio che l'art. 5 della legge 223 faceva all'art. 18 necessari-

tava di specificazione. Questa viene ora fatta secondo una linea che distingue tre possibili vizi:

- quello della mancanza di forma scritta del licenziamento (licenziamento orale, evento invero improbabile nelle riduzioni del personale), e quindi di nullità, per il quale si rinvia al regime della reintegrazione con pieno risarcimento (e limite minimo di cinque mensilità), prevista dal primo comma del nuovo art. 18; per quanto la legge non ne parli, è evidente che il rinvio a tale regime sanzionatorio varrà anche per il caso in cui emerga un vizio di nullità del licenziamento, per carattere discriminatorio o per violazione di norme imperative;
- quello della violazione delle procedure, per il quale (con formula invero un po' complessa) si rinvia al regime meramente indennitario previsto per i licenziamenti per motivi economici, e dunque alla sanzione del pagamento di una indennità risarcitoria tra dodici e ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto (tenuto conto dei criteri indicati dal 5° comma e dall'ultima parte del 7° comma del nuovo art. 18);
- infine quello della violazione dei criteri di scelta, per il quale si rinvia al regime del 4° comma del nuovo art. 18, e dunque dell'annullamento con diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno per il periodo di estromissione (risarcimento privo però di un limite minimo e limitato nel massimo a dodici mensilità).

La scelta operata dalla legge con riferimento ai vizi della procedura sindacale è molto discutibile, e introduce gravi contraddizioni nell'ordinamento.

L'applicazione di un regime meramente indennitario fa evidentemente venir meno l'inefficacia del recesso (che infatti non è più espressamente sancita dal nuovo art. 5 della 223). Esso si pone in contrasto con la linea, sopra richiamata, del rigore interpretativo degli obblighi di informazione e consultazione sindacale quale contraltare di una relativa maggiore libertà dell'impresa nella valutazione nel merito dell'operazione di riduzione del personale. Ne risulta perciò stravolta l'impostazione stessa della disciplina della legge 223 del 1991, la quale mette il fuoco della tutela – recependo l'impostazione della direttiva comunitaria in tema – proprio sulla procedura sindacale: risulta davvero inusitato che la violazione di un obbligo procedurale, posto da norme imperative di legge, dia luogo ad un regime sanzionatorio meramente obbligatorio.

Ciò comporta, tra l'altro, l'aprirsi di una possibile divergenza tra i piani sanzionatori collettivo e individuale per i vizi della procedura: è pacifico infatti che in questo caso possano agire le organizzazioni sindacali con il ricorso per condotta antisindacale ex art. 28 stat. lav., all'esito del quale l'ordine giudiziale di rimozione degli effetti della condotta illecita può consistere (e, si ritiene, potrà ancora consistere) nell'ordine di reintegrazione dei lavoratori licenziati all'esito di una procedura scorretta (o omessa del tutto). Con l'azione individuale sarà invece possibile ottenere il solo risarcimento del danno, con evidente disparità di trattamento tra i lavoratori di diverse imprese, a seconda se godano o meno della "copertura" di una attivazione sindacale.

In ogni caso, dall'insieme dell'operazione legislativa esce fortemente ridimensionato il ruolo delle organizzazioni sindacali nelle ristrutturazioni di impresa: sono con tutta evidenza ridotti gli spazi di

negoiazione sulle conseguenze sociali dei licenziamenti, nel momento in cui (quando la riforma degli ammortizzatori sociali sarà a regime) si indebolisce la copertura fornita dalla mobilità ai lavoratori licenziati; ciò vale a maggior ragione a fronte delle recenti modifiche dei criteri di accesso alla pensione, che rendono sempre più improbabile la gestione dei processi di mobilità con percorsi di accompagnamento alla pensione. Infine, l'attenuazione del regime sanzionatorio rischia di trasmettere alle imprese un messaggio di sottovalutazione del ruolo della tutela collettiva, e incentivare condotte di minore impegno nelle procedure e nella ricerca di soluzioni di protezione sociale dei lavoratori destinatari dei provvedimenti espulsivi.

La soluzione adottata in materia di criteri di scelta è invece in linea con l'attuale regolazione, pur scontando l'attenuazione della tutela risarcitoria connessa alla reintegrazione prevista dal quarto comma dell'art. 18 stat. lav.

Il lavoratore che ritiene di essere stato scorrettamente individuato come licenziando dovrà avvalersi del regime processuale accelerato previsto dai commi 48-68 dello stesso art. 1 della legge (controversie sui licenziamenti), in modo da ottenere la pronuncia di (eventuale) reintegrazione in tempi rapidi.

Il lavoratore licenziato potrà ovviamente far valere eventuali profili discriminatori del licenziamento, così come la violazione delle ricordate regole a tutela delle lavoratrici e dei disabili in sede di selezione del numero dei licenziandi appartenenti a tali categorie: in tal caso il rinvio sarà necessariamente al primo comma dell'art. 18, e dunque al regime di reintegrazione e pieno risarcimento del danno.

Ciò detto, la modifica che la legge va ad introdurre nella disciplina delle riduzioni del personale lascia aperto e incerto il problema del sindacato giudiziario sui profili sostanziali del recesso, ovvero sulla verifica dell'effettività delle ragioni addotte dal datore di lavoro e sulla corretta sussistenza del collegamento causale tra tali ragioni e i profili professionali destinatari della selezione e dei recessi: problema che peraltro si presenta ancora più complesso nel momento in cui, a differenza del passato, l'art. 18 presenta al suo interno regimi sanzionatori differenziati.

Chi scrive è convinto che tale controllo sia sempre possibile, ed anzi appare ancor più necessario nel momento in cui la legge indebolisce (attenuando la sanzione delle sue violazioni) la procedura e dunque il ruolo di controllo affidato alle oo.ss. D'altronde, verificare che le ragioni addotte dall'impresa siano reali (ad es. l'effettivo andamento negativo denunciato, la cessazione di alcune attività produttive, ecc.) non significa che il giudice si ingerisca nelle valutazioni di merito dell'imprenditore. Ciò vale, a maggior ragione, per il tema spesso ricorrente della corretta individuazione dell'universo dei lavoratori interessati al licenziamento, ai quali applicare poi i criteri di scelta: ciò che significa, ad esempio, verificare che i profili professionali investiti dalla riduzione siano coerentemente individuati in relazione alle ragioni economiche e organizzative addotte dal datore di lavoro e che la selezione dei licenziandi sia operata, come indica l'art. 5 primo comma della legge 223, nell'intero complesso aziendale. In tali casi, la sanzione applicabile al licenziamento

ritenuto viziato non è indicata dalla norma e dovrà dunque essere reperita nell'art. 18 stat. lav. in via interpretativa. Ove non risultino dimostrati i presupposti economici invocati dall'impresa dovrà probabilmente farsi riferimento al regime sanzionatorio previsto per il licenziamento individuale per motivi economici, e dunque al regime reintegratorio ove il giudice accerti "la manifesta insussistenza" dei fatti posti a base della riduzione del personale; al solo indennizzo in altri casi.

La scorretta individuazione dell'universo dei lavoratori interessati al possibile recesso si traduce, invece, in un caso di scorretta applicazione dei criteri di scelta, e dunque dovrà applicarsi lo stesso richiamo al regime della reintegrazione ex art. 18, quarto comma.

INDICAZIONI OPERATIVE

Il lavoratore che subisce (o rischia di subire) un licenziamento nell'ambito di una procedura di riduzione del personale deve attivarsi per ottenere ogni informazione e documentazione (comunicazione di avvio della procedura, eventuale accordo sindacale, documento sui criteri di scelta ex art. 4, comma 9 legge 223, il quale può essere richiesto alle oo.ss. partecipanti alla procedura o con richiesta di accesso all'Ufficio regionale del lavoro). In tale fase è importante sia il contatto con l'associazione sindacale di categoria che è coinvolta nella procedura, sia rivolgersi ad un ufficio vertenze e/o a un avvocato del lavoro per essere guidati nella valutazione preventiva dei profili di impugnabilità del licenziamento.

Una volta subito il recesso, ad esso si applicano i termini di impugnazione a pena di decadenza previsti dall'art. 6 della legge 604/1966, come modificato dalla legge 183 del 2010 e ora dalla stessa legge 92/2012: il licenziamento va impugnato stragiudizialmente entro 60 giorni, e l'azione in giudizio va poi proposta entro i successivi 180 giorni.

In alcuni casi, soprattutto di fronte all'omissione della procedura (datore di lavoro che abbia licenziato più di quattro lavoratori in momenti diversi, entro 120 giorni, senza attivare la procedura ex legge 223) o a violazioni della stessa, potrà essere opportuno segnalare tali vicende all'organizzazione sindacale di propria fiducia, perché questa valuti l'opportunità di proporre un ricorso per condotta antisindacale.

In ogni caso, le possibilità di promuovere un'azione giudiziale di impugnazione del singolo licenziamento sono diverse. Considerata la modifica del regime risarcitorio, converrà valutare prima di tutto la possibilità di sollevare, anche utilizzando prove presuntive, un vizio di discriminarietà diretta o indiretta del licenziamento, quali ad esempio:

- la violazione delle regole a protezione del lavoratore disabile,
- la violazione della regola sulla conservazione di pari proporzione di genere sulle mansioni interessate (art. 5 comma 2, l. 223),
- l'utilizzo di criteri di scelta che penalizzano i lavoratori di età più elevata,
- l'utilizzo di criteri di scelta che penalizzano i lavoratori a tempo parziale,
- l'applicazione dei criteri effettuata in modo da selezionare prioritariamente il lavoratore sindacalmente attivo, o che ha più frequenti problemi di salute, o con altre caratteristiche personali rientranti nel catalogo protetto dalla normativa antidiscriminatoria (razza, nazionalità, orientamento sessuale, ecc.).

La sanzione richiesta sarà la tutela reintegratoria piena.

In secondo luogo, si dovrà valutare la possibilità di contestare la violazione dei criteri di scelta:

- sia in relazione alla corretta individuazione del loro ambito di applicazione (in sostanza, verificare se l'individuazione del gruppo – collocazione aziendale, profilo professionale, ecc. – nel quale è stato poi selezionato il licenziato non sia in contraddizione con le caratteristiche e le motivazioni della riduzione del personale),
- sia in relazione all'ampiezza del gruppo nel quale viene operata la selezione (ad esempio verificando la comparazione su tutte le posizioni professionalmente fungibili nel complesso aziendale, anche al di fuori del singolo reparto nel quale il datore di lavoro ha individuato l'eccedenza),
- sia quanto alla corretta applicazione dei criteri e all'equilibrio attribuito ad ognuno di essi (ad es. verificando che non sia stato del tutto svalutato l'elemento dell'anzianità, o quello dei carichi di famiglia).

La sanzione richiesta sarà la tutela reintegratoria ai sensi del comma quarto del nuovo art. 18.

Infine, dovranno valutarsi gli eventuali profili di invalidità per violazione della procedura, da tempo individuati da ricca giurisprudenza, quali ad esempio:

- omissione della comunicazione o mancato invio a taluno dei destinatari per legge (peraltro in caso di totale omissione, con intimazione del licenziamento come individuale, sarà facilmente contestabile anche la violazione dei criteri di scelta),
- carenza delle informazioni obbligatoriamente dovute con la comunicazione, anche sotto il profilo della mancata indicazione delle ragioni che impediscono soluzioni alternative ai licenziamenti,
- vizi della consultazione, anche sotto il profilo dell'eventuale discriminazione tra diverse organizzazioni sindacali,
- mancato invio o genericità della comunicazione sui criteri di scelta ex art. 4, comma 9 l. 223.

La sanzione che sarà richiesta per questo vizio sarà la tutela indennitaria del quinto comma del nuovo art. 18 (ai fini della misura dell'indennizzo sarà importante dar conto del fatto che il lavoratore si è comunque attivato per la ricerca di una nuova occupazione).

Nel caso in cui sia intervenuto un accordo sindacale, il datore di lavoro vorrà avvalersi dell'effetto "sanante" dei vizi procedurali ora disposto dall'ultimo periodo del comma 12 dell'art. 4 l. 223. Sotto tale profilo si dovrà valutare la possibilità di contestare l'idoneità dell'accordo a determinare tale effetto, ad esempio ove stipulato con un soggetto scarsamente rappresentativo nell'ambito aziendale (o comunque, per il lavoratore aderente a un sindacato, ove stipulato con il dissenso dell'organizzazione di appartenenza).

SINTESI DELLE NOVITÀ

La nuova legge si occupa innanzitutto dei licenziamenti discriminatori, per i quali è prevista la reintegrazione, in caso di accoglimento della domanda da parte del Giudice.

Non si tratta di una novità, visto che non solo l'art. 3 della L.108/1990 disponeva espressamente la reintegrazione per i casi accertati di licenziamento discriminatorio, ma diverse altre leggi sancivano la nullità degli atti riconosciuti come discriminatori, con ciò implicitamente stabilendo la sanzione della reintegrazione nei casi di licenziamento.

Si può dire, per sommi capi, che si ha una discriminazione, rilevante a questi fini, ogni volta che un soggetto venga trattato in modo più svantaggiato di altri in determinate situazioni (con un criterio, quindi, di tipo comparativo), oppure ogni volta che un soggetto subisca un provvedimento (negativo) in ragione di certe caratteristiche che la legge intende invece proteggere.

Ecco un elenco, che non potrà mai essere tassativo, di discriminazioni vietate:

- discriminazioni di genere;
- discriminazioni basate sull'età;
- discriminazioni sulla base dell'orientamento sessuale;
- discriminazioni basate sulla disabilità;
- discriminazioni religiose;
- discriminazioni basate sull'origine etnica;
- discriminazioni in base alla razza;
- discriminazioni politiche;
- discriminazioni sindacali;
- molestie o molestie sessuali;
- discriminazioni basate sulle condizioni sociali;
- discriminazioni basate sulle condizioni e caratteristiche personali;
- discriminazioni basate sulla lingua;
- discriminazioni basate sulle caratteristiche fisiche, sui tratti somatici, sull'altezza, sul peso;
- discriminazioni basate sullo stato di salute;
- discriminazioni basate sulle convinzioni personali.

La legge inoltre equipara al licenziamento discriminatorio, quanto ad effetti, quello intimato in concomitanza con il matrimonio, quello disposto in violazione del divieto di licenziamento in materia di tutela della maternità e della paternità, e infine il licenziamento riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o quello fondato su motivo illecito determinante ai sensi dell'art.1345 c.c. Infine, anche il licenziamento intimato per ragioni economiche (giustificato motivo oggettivo) può determinare l'ordine di reintegrazione da parte del Giudice, qualora nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti invece determinato da ragioni discriminatorie.

C'è ancora da tenere conto del fatto che se le ragioni economiche poste a fondamento di un licenziamento risultano insussistenti, il licenziamento stesso si configura come licenziamento di-

scriminatorio, in quanto, eliminata la causale economica, resta solo il fatto che l'impresa ha scelto di eliminare quel certo dipendente per sue caratteristiche personali non gradite: tal genere di licenziamento può sicuramente essere definito come discriminatorio. Per quanto attiene la dimostrazione della discriminazione, il punto 4 dell'art.28 del D.Lgs. 150/2011, stabilisce l'inversione dell'onere della prova (mutuato dalla L.125/1991) sancendo che *"quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata"*.

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO

La prima considerazione da svolgere riguarda la non tassatività dell'elenco sopra indicato.

Con l'art.4 della L.604/66 e poi l'art.15 della L.300/70 (Statuto dei Lavoratori), con le integrazioni introdotte dall'art.13 della L.903/77 (Legge di Parità), e l'art.4 della L.125/1991 (Azioni Positive), poteva probabilmente sostenersi che le ragioni discriminatorie che rendevano il licenziamento fossero solo quelle specificamente indicate dalla legge (sindacali, politiche, religiose, razziali, di lingua e di sesso).

Ma l'introduzione nell'ordinamento delle disposizioni di cui ai D.Lgs. 215 e 216 del 2003 hanno allargato il campo delle discriminazioni sino a ricomprendervi handicap, età, orientamento sessuale e convinzioni personali, dilatando gli atti vietati fino a ricomprendere qualunque finalità diversa da quelle positivamente ammesse dall'ordinamento (M.T. Carinci, 2012).

E pertanto qualunque causa giustificativa diversa da quella tecnico-organizzativa ammessa dall'ordinamento, come tale collegata a caratteristiche, opinioni, scelte della persona del lavoratore prive di attinenza con la prestazione lavorativa, è per ciò stesso discriminatoria e illecita e può perfino prevalere su un'eventuale causa tecnico-organizzativa concorrente (M.T. Carinci, ib.).

Bisogna poi osservare che le direttive europee hanno modificato profondamente negli anni la nozione di discriminazione, superando il giudizio di tipo comparativo e introducendo quello di natura assoluta. La nozione di discriminazione accolta dalle direttive europee tende a superare la struttura tradizionale della tutela antidiscriminatoria che presuppone una comparazione con altri soggetti; non è più necessario ormai prendere in considerazione il gruppo, cioè il numero di persone colpite da un certo atto, ma è sufficiente guardare solo alla situazione dei singoli individui (Barbera, 2007).

In questa logica, per fare un esempio, un lavoratore sessantenne licenziato per motivi economici potrebbe sostenere, a prescindere da qualsiasi comparazione con altri lavoratori licenziati o altri lavoratori mantenuti in organico, che la ragione sottesa alla sua eliminazione è quella anagrafica. Il confronto con il gruppo di riferimento potrebbe essergli utile per giovare dell'inversione dell'onere della prova di cui all'art.28 D.Lgs. 150/2011, ma l'azione sarebbe esperibile anche a prescindere dal riferimento al gruppo, dimostrando la propria utilità tecnico-organizzativa e quindi l'incom-

prensibilità della sua estromissione, se non per un atto discriminatorio in ragione della sua età anagrafica. L'esempio è probabilmente estensibile a tutte le discriminazioni indicate nella scheda precedente: a prescindere dalla comparazione con la platea di riferimento (che, appunto, consentirebbe l'inversione dell'onere della prova), ogni licenziamento attuato in danno di un soggetto che faccia parte di una delle categorie di cui alla scheda, che possa dimostrare la propria utilità tecnico-organizzativa, deve essere annullato in quanto discriminatorio, con la conseguenza della reintegrazione nel posto di lavoro.

Ma la vera novità di questa riforma è il fatto di costringere gli operatori del diritto a ragionare in termini radicalmente nuovi e diversi dal passato. È infatti indispensabile dare inizio a un'operazione culturale e giuridica che costringa tutti gli operatori del diritto a utilizzare fino in fondo tutte le possibilità offerte dalle norme antidiscriminatorie. Il concetto di discriminazione è, diciamo francamente, un concetto che ci è praticamente ignoto: solo una vicenda grossolana e esageratamente sproporzionata può essere colta da chi ha sino ad oggi ignorato il problema. Se escludiamo le donne che ancora una volta sono avanti anni luce rispetto ai maschi e che hanno sollevato e sollevano le questioni di genere sin dal 1977 (L.903), gli avvocati maschi (e anche diverse avvocate) non hanno la percezione dell'esistenza del problema. Quante volte è capitato che avvocati pur aperti e sensibili abbiano affrontato un licenziamento provando a immaginare se vi sia stata una discriminazione? Quante volte hanno verificato se i loro assistiti facessero parte o meno di una categoria che potrebbe essere discriminata? Quante volte hanno provato a immaginare che l'inesistenza di una causale a sostegno di un licenziamento poteva nascondere una discriminazione? Quante volte hanno seriamente intervistato i propri assistiti onde verificare l'esistenza di caratteristiche o convinzioni personali che potessero avere scatenato una reazione illecita discriminatoria?

La riforma Fornero, con la sanzione reintegratoria collegata al licenziamento discriminatorio, costringe tutti gli operatori a ripensare al proprio modo di lavorare e di istruire le cause: sostenendo la discriminazione ci si incanala in un sistema che ha come sbocco la reintegrazione nel posto di lavoro e non solo una indennità risarcitoria.

INDICAZIONI OPERATIVE

Sul piano concreto, la prima cosa da fare, per un vertenziero come per un avvocato, quando si ha a che fare con un licenziamento, è quella di interrogare a fondo il lavoratore per individuare eventuali specificità che consentano di farlo rientrare in una delle ipotesi di discriminazione vietate o in una diversa e autonoma ipotesi discriminatoria.

Solo attraverso una seria e approfondita analisi delle caratteristiche personali del lavoratore si può dare una valutazione delle possibilità di introdurre l'impugnazione del licenziamento sotto il profilo della nullità per ragioni discriminatorie.

Nel caso di licenziamento discriminatorio in termini relativi (cioè in raffronto con un gruppo), è indispensabile raccogliere dati analitici sulle persone in posizione analoghe (sia i licenziati, sia i rimasti in organico) onde poter fornire elementi di fatto, anche di natura statistica, dai quali possa

desumersi la discriminazione, per potersi giovare dell'inversione dell'onere della prova (art.28 D.Lgs. 150/2011).

Nel licenziamento in cui si affronti il tema della discriminazione in termini assoluti, bisogna raccogliere tutti i fatti e le circostanze specifiche relative alla persona del lavoratore, da cui possa farsi derivare l'ipotesi discriminatoria. In ogni caso è bene ricordare che le conclusioni in tutti i ricorsi di impugnazione dei licenziamenti economici, che, quanto a motivazione, saranno la stragrande maggioranza, dovranno essere finalizzate a rivendicare la discriminazione, il motivo illecito determinante e la sanzione disciplinare simulata, dopo avere smontato (ove possibile) la motivazione economica.

SINTESI DELLE NOVITÀ

Il licenziamento disciplinare può essere intimato in presenza di una giusta causa (art. 2119 cod. civ.), vale a dire una condotta del lavoratore di tale gravità da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, o di un giustificato motivo soggettivo (art. 3, legge 604/1966), vale a dire un *notevole* inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore.

Il licenziamento disciplinare deve essere preceduto dallo svolgimento della procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300 del 20 maggio 1970), che prevede: 1) la preventiva conoscenza delle norme disciplinari («*che devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti*»); 2) la preventiva contestazione e il diritto di difesa del lavoratore («*il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa*»); 3) l'assistenza sindacale al lavoratore nel corso della procedura («*il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato*»); 4) un termine minimo di tempo per l'esercizio del potere disciplinare («*in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa*»). Le regole procedurali dell'art. 7, Statuto dei Lavoratori, costituiscono espressione di principi fondamentali di ogni sistema *penale*, ché tale è, in effetti, il potere disciplinare del datore di lavoro. L'esigenza di assicurare al datore di lavoro l'esercizio del potere disciplinare ai fini del corretto e buon funzionamento dell'impresa deve essere necessariamente temperata da un rigoroso sistema di garanzie procedurali a tutela del lavoratore.

La Corte Costituzionale (sentenza n. 204, del 30 novembre 1982) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dei primi tre commi dell'art. 7, Statuto dei Lavoratori, se «*interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro*».

La Corte Costituzionale (sentenza n. 427, del 25 luglio 1989) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dei commi secondo e terzo dell'art. 7, Statuto dei Lavoratori, «*nella parte in cui è esclusa la loro applicazione al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti*».

In altre parole, alla luce delle due importanti sentenze della Corte Costituzionale, la procedura di cui all'art. 7, Statuto dei Lavoratori, deve precedere l'intimazione di un licenziamento disciplinare, sempre e comunque (anche qualora non sia richiamata da altra fonte legislativa o contrattuale o dal codice disciplinare applicato dal datore di lavoro) e deve essere applicata anche nelle cosiddette *piccole imprese* (quelle fino a quindici dipendenti).

Le pronunzie della Corte Costituzionale confermano il valore inderogabile della procedura, posta a presidio di valori fondamentali dell'ordinamento, quale il *diritto di difesa*.

Nella materia disciplinare, altra fondamentale norma è quella posta dall'articolo 2106 del codice civile, secondo cui il Giudice può graduare la sanzione disciplinare *secondo la gravità dell'infrazione*. Si tratta del cosiddetto *principio di proporzionalità* in forza del quale il Giudice non dovrà soltanto accertare l'effettiva sussistenza del *fatto contestato*, ma anche valutare se questo *fatto* sia così grave da determinare l'applicazione della sanzione irrogata dal datore di lavoro (nel caso di specie, il *licenziamento disciplinare* con la conseguente risoluzione del rapporto di lavoro).

L'onere di provare l'effettiva sussistenza del *fatto contestato* (posto alla base del licenziamento disciplinare) ricade sul datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 5 della legge 604/1966 («*L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro*»). Il fatto contestato consiste nel fatto materiale (azione o omissione, nesso di causalità, evento) e nel cosiddetto elemento soggettivo (dolo, colpa, intensità di entrambi, eccetera).

Il Giudice dovrà poi compiere il giudizio di proporzionalità ex art. 2106 cod. civ. (di cui si è detto) e, a tale fine, potrà tenere conto anche delle previsioni dei contratti collettivi senza però esserne vincolato (cfr. la recente sentenza della Cassazione, sezione lavoro, n. 10337 del 21 giugno 2012, secondo cui la previsione di ipotesi di giusta causa contenuta in un contratto collettivo non vincola il giudice, in quanto tale elencazione ha valenza esemplificativa e non già tassativa; pertanto il giudice deve sempre verificare, stante l'inderogabilità della disciplina dei licenziamenti, se quella previsione sia conforme alla nozione di giusta causa, di cui all'art. 2119 cod. civ., e se, in ossequio al principio generale di *ragionevolezza e proporzionalità*, il fatto addebitato sia di entità tale da legittimare il recesso, tenendo anche conto dell'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore).

Nell'ambito delle imprese con almeno sedici addetti, la tutela del licenziamento disciplinare *in-giustificato* (quello per il quale non risulti sussistente il fatto posto alla base del licenziamento) è stata fino ad ora la cosiddetta *tutela reale* ai sensi dell'articolo 18, Statuto dei Lavoratori (nel testo previgente alla legge n. 92 del 28 giugno 2012, cosiddetta "legge Fornero"): reintegrazione del lavoratore e risarcimento pieno del danno (con il pagamento delle retribuzioni e della contribuzione dal licenziamento e fino all'effettiva reintegrazione, e comunque nella misura minima di cinque mensilità della retribuzione globale di fatto).

La *tutela reale* trovava applicazione anche nel caso di licenziamento disciplinare viziato per violazione della procedura ex art. 7, Statuto dei Lavoratori.

In altre parole, la tutela per il lavoratore era *unitaria*, indipendentemente che il licenziamento fosse *annullabile* (per insussistenza del fatto contestato o comunque per inidoneità dello stesso a integrare gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo) ovvero fosse *inefficace* (per violazione della procedura dell'art. 7 dello Statuto).

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO

La cosiddetta “legge Fornero” modifica le regole applicabili al *licenziamento disciplinare* sotto il profilo delle conseguenze sanzionatorie applicabili nel caso in cui il Giudice lo dichiari annullabile o ne accerti l'*inefficacia*.

Così come per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, anche per il licenziamento disciplinare si passa da una *tutela unitaria* (quella cosiddetta “reale”), applicata indipendentemente dal vizio riscontrato, a una *tutela differenziata*.

In particolare, dopo l'entrata in vigore della “legge Fornero” (e, in particolare, in forza delle previsioni dell'art. 1, comma 42, che modifica i primi sei commi dell'articolo 18, testo previgente) il Giudice potrebbe applicare in caso di licenziamento disciplinare:

- la “tutela reale attenuata”, prevista dal 4° comma dell'art. 18, nuovo testo (reintegrazione nel posto di lavoro; indennizzo commisurato alla retribuzione dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione, ma con il limite di dodici mensilità; versamento dei contributi previdenziali per tutto il periodo dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione; possibilità per il lavoratore di optare per l'indennità sostitutiva della reintegrazione);
- la “tutela obbligatoria standard”, prevista dal 5° comma dell'art. 18, nuovo testo (mero indennizzo con pagamento di un'indennità risarcitoria tra dodici e ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto, da valutarsi da parte del giudice in relazione ad anzianità del lavoratore, numero dei dipendenti, dimensione dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti);
- la “tutela obbligatoria ridotta”, prevista dal 6° comma dell'art. 18, nuovo testo (mero indennizzo con pagamento di un'indennità risarcitoria tra sei e dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, da valutarsi da parte del giudice in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro).

Prima di esaminare i presupposti applicativi delle varie tutele, occorre ricordare che il 1° comma, articolo 18, nuovo testo, espressamente prevede che in caso di *licenziamento discriminatorio* (vedi la scheda apposita), il Giudice dovrà applicare la “tutela reale piena” (per il cui contenuto si rimanda alla scheda apposita), «*indipendentemente dal motivo formalmente addotto*». In altre parole, sulla base delle domande del lavoratore, potrebbe accertare che un licenziamento qualificato dal datore di lavoro come disciplinare è stato, in realtà, determinato da un motivo discriminatorio o altro motivo illecito determinante (ex art. 1345 cod. civ.). In tal caso, il licenziamento è nullo e trova applicazione la “tutela reale piena”. Questa regola si applica «*quale che sia il numero dei dipendenti*» (e quindi anche nelle piccole imprese), nonché ai dirigenti.

Inoltre, le ulteriori regole del licenziamento disciplinare (art. 2119 cod. civ.; art. 3, legge 604/1966; art. 5, legge 604/1966; art. 2106 cod. civ.) non sono state modificate.

Il comma 41 dell'articolo 1 della “legge Fornero” ha modificato invece il termine di efficacia del licenziamento disciplinare, che «*produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento* (ex art. 7, Statuto dei Lavoratori) *è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al*

preavviso o alla relativa indennità sostitutiva». Precisato che il preavviso (o la relativa indennità sostitutiva) spetta soltanto nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo (e non nel caso di giusta causa), la previsione di *retroattività degli effetti del licenziamento* costituisce una autentica aberrazione giuridica: perché contrasta con la procedura disciplinare (per la cui valenza costituzionale si rimanda alle considerazioni sopra espresse); perché contrasta con la regola fondamentale degli atti unilaterali (ché tale è il licenziamento) secondo cui gli effetti si producano nel momento in cui l'atto perviene nella sfera di conoscenza del destinatario. La regola introdotta dalla legge 92/2012 (il cosiddetto "comma 41") stravolge questi fondamentali principi giuridici e appare viziata di incostituzionalità.

Tornando alle "tutele applicabili", i presupposti applicativi sono i seguenti:

- nell'ipotesi in cui il Giudice accerti che non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo adottati dal datore di lavoro, «*per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili*» si dovrà applicare la "tutela reale attenuata" (comma 4°, articolo 18, nuovo testo);
- nelle altre ipotesi in cui il Giudice accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro troverà applicazione la "tutela obbligatoria standard" (comma 5°, articolo 18, nuovo testo);
- nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione della procedura ex art. 7, Statuto dei Lavoratori, troverà applicazione la "tutela obbligatoria ridotta" (comma 6°, articolo 18, nuovo testo);
- in tale ultima ipotesi, qualora il Giudice accerti, sulla base della domanda del lavoratore, che vi è anche un *difetto di giustificazione* si applicheranno, in luogo di quelle previste dal comma 6° (tutela obbligatoria ridotta), le tutele di cui al 4° comma (tutela reale attenuata) o al 5° comma (tutela obbligatoria standard) in funzione del grado di ingiustificatezza;
- nel caso in cui il licenziamento sia stato formalmente intimato per giustificato motivo oggettivo, ma nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, risulti determinato da ragioni disciplinari (cosiddetto *licenziamento cripto-disciplinare*) si applicherà, ai sensi del comma 7°, ultima parte, la relativa tutela (che sarà quella di cui al 4° comma, cosiddetta "tutela reale attenuata", in ragione del fatto che in tale caso risulta *insussistente*, prima ancora del *fatto contestato*, la stessa contestazione).

La normativa è estremamente complessa e i problemi interpretativi che la giurisprudenza sarà chiamata ad affrontare sono assai numerosi.

Particolarmente grave appare la scelta del legislatore di "svalorizzare" la procedura ex art. 7, applicando ai vizi procedurali, almeno in prima approssimazione, la "tutela obbligatoria ridotta" (comma 6°, art. 18, nuovo testo).

A tale proposito, occorre osservare che una interpretazione costituzionalmente orientata della norma (o, al limite, l'intervento del giudice delle leggi) potrà porre rimedio alle scelte del legislatore del 2012.

Tuttavia, occorre ricordare che, al di fuori delle tecniche di tutela, le regole sostanziali applicabili alla fattispecie del licenziamento disciplinare sono rimaste inalterate. Senza contare che l'interprete potrà fare affidamento sul *diritto vivente* che si è formato nel corso degli ultimi decenni. Ad esempio, il *licenziamento tardivo* (quello in cui la contestazione avviene a distanza di tempo dal momento in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza dei fatti di asserita rilevanza disciplinare) non costituisce soltanto una violazione del diritto di difesa, ma incide direttamente sul legittimo esercizio del potere disciplinare (il tempo trascorso fa venire meno l'interesse del datore di lavoro a sanzionare una condotta illegittima del lavoratore), oltre a lasciar sospettare un possibile motivo illecito (in quanto fatti lontani nel tempo, non contestati, possono essere tenuti da conto per essere poi utilizzati in chiave ritorsiva). Sulla base di questi elementi, un licenziamento tardivo non potrebbe essere agevolmente sanzionato con la "tutela obbligatoria ridotta" (per inefficacia da vizio procedurale), ma potrebbe "approdare", sulla base della domanda del lavoratore, alla *annullabilità* (per insussistenza del presupposto dell'atto, in quanto l'interesse del datore di lavoro a sanzionare condotte lontane nel tempo è venuto meno, con conseguente applicazione della tutela reale attenuata, ai sensi del 4° comma, articolo 18, nuovo testo) o quantomeno all'ingiustificatezza (rientrando così nelle altre ipotesi in cui il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, con conseguente applicazione della tutela risarcitoria standard, ai sensi del 5° comma, articolo 18, nuovo testo). Ma si potrebbe persino pervenire, in presenza di ulteriori indici, alla declaratoria di nullità per motivo illecito determinante (comma 1°, articolo 18, nuovo testo), con conseguente applicazione della tutela reale piena. In ogni caso, è agevole ritenere che la domanda del lavoratore sarà volta a far dichiarare l'insussistenza del fatto contestato, allargando così l'oggetto del processo al "merito" del procedimento disciplinare.

Per quanto riguarda il *licenziamento disciplinare ingiustificato*, l'applicazione della tutela reale attenuata (4° comma) o della tutela obbligatoria standard (5° comma) dovrà tenere conto che, nel nostro ordinamento, la tutela in forma specifica (quale la reintegrazione nel posto di lavoro) è comunque da preferirsi a quella per equivalente (quale l'indennità risarcitoria omnicomprensiva ex art. 18, comma 5°, nuovo testo), in particolare quando vi è coinvolta la *persona* del lavoratore la cui posizione è protetta da norme di rango costituzionale (artt. 2, 4, 35, 41, 2° comma, Cost.). Tali principi trovano applicazione in numerosissime sentenze (per tutte Cass., Sezioni Unite, n. 141, del 10 gennaio 2006).

Inoltre, il *principio di proporzionalità* ex art. 2106 cod. civ. non potrà non valutare l'idoneità del fatto contestato a produrre l'effetto tipico del licenziamento (la risoluzione del rapporto di lavoro). Qualora il Giudice ritenesse "non proporzionato" il fatto contestato, si dovrebbe dare applicazione alla "tutela reale" ai sensi del comma 4°; in caso contrario, si avrebbe il paradosso che un fatto ritenuto inidoneo a produrre la risoluzione del rapporto, in realtà, realizzerebbe tale effetto tipico (applicando la "tutela obbligatoria", infatti, il Giudice «*dichiara risolto il rapporto di lavoro*»).

INDICAZIONI OPERATIVE

Il lavoratore che subisce (o rischia di subire a fronte della contestazione) un licenziamento disciplinare deve attivarsi immediatamente contattando un'associazione sindacale oppure un avvocato specializzato nel diritto del lavoro.

Una volta subito il recesso, ad esso si applicano i termini di impugnazione a pena di decadenza previsti dall'art. 6 della legge 604/1966, come modificato dalla legge 183 del 2010 e ora dalla stessa legge 92/2012: il licenziamento va impugnato stragiudizialmente entro 60 giorni, e l'azione in giudizio va poi proposta entro i successivi 180 giorni.

Nel caso di imprese con almeno sedici addetti (o nel caso in cui venga dedotto un profilo discriminatorio anche nelle piccole imprese), troverà poi applicazione il "rito speciale" ex art. 1, comma 47 e seguenti, legge 92/2012 (vedi scheda apposita).

SINTESI DELLE NOVITÀ

Nei sistemi giuridici moderni gli atti negoziali dei privati sono generalmente liberi ma talvolta la loro efficacia dipende, per volontà della legge, dal rispetto di apposite formalità, sancite caso per caso. Conseguentemente la violazione delle formalità previste dalla legge comporta l'inefficacia dell'atto negoziale, cioè l'inidoneità dello stesso a realizzare gli effetti voluti.

Il licenziamento è un tipico atto negoziale del datore di lavoro, finalizzato a porre nel nulla il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con un proprio dipendente.

Come si vedrà meglio nella scheda di approfondimento, la nuova legge sui licenziamenti non segue con coerenza questo schema giuridico "violazione di formalità = inefficacia = inutilità dell'atto privato" ma, al contrario, sanziona di fatto questo tipo di anomalie, almeno in prima battuta, con la sanzione economica meno grave tra tutte quelle previste, consentendo al licenziamento di realizzare ugualmente il suo scopo.

Per approfondire il tema è necessario uno schema riassuntivo delle diverse sanzioni che la nuova legge prevede, schema riassuntivo che potrebbe essere il seguente:

- A) licenziamenti vietati, perché illeciti, con conseguente pronuncia di nullità ad opera del giudice: **tutela reintegratoria piena** (posto di lavoro e retribuzioni dal licenziamento alla reintegrazione);
- B) licenziamenti intollerabili, perché ingiustificati (e quindi annullabili per carenza dei fatti indicati a sostegno della giusta causa o del giustificato motivo nella lettera di licenziamento): **tutela reintegratoria ridotta** (posto di lavoro e retribuzioni intermedie ma con il limite massimo di 12 mensilità);
- C) licenziamenti tollerati, perché ritenuti non del tutto ingiustificati (e perciò indennizzabili con somme che vanno da 12 a 24 mensilità, ma previa dichiarazione di risoluzione del rapporto ad opera del giudice): **tutela economica forte**;
- D) licenziamenti formalmente scorretti, con conseguente dichiarazione di inefficacia ad opera del giudice, ma con differenziato sistema sanzionatorio, alternativamente finalizzato – sulla base della domanda del dipendente licenziato – a sanzionare o soltanto il vizio di forma, con somme che vanno da 6 a 12 mensilità, oppure a sanzionare l'eventuale difetto di giustificazione sostanziale: **tutela economica debole, oppure** (secondo gli esiti della verifica giudiziaria) una delle precedenti tre forme di tutela maggiore.

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO

I tre casi ricondotti dalla legge nell'ambito dell'inefficacia, cioè all'ultimo dei quattro gradini dello schema riassuntivo che precede, sono i seguenti:

- 1) la violazione del requisito della motivazione che si vuole contestuale all'intimazione del licenziamento, requisito introdotto da questa stessa legge al comma 37 dell'art. 1;
- 2) la violazione del requisito della preventiva contestazione degli addebiti disciplinari, requisito da tempo previsto dall'art. 7 della legge n. 300/70;

3) la violazione del requisito della preventiva procedura nei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, i licenziamenti c.d. "economici", requisito introdotto da questa stessa legge al comma 40. Cominciamo da quest'ultimo caso.

La nuova legge ha introdotto la novità consistente nel fatto che i licenziamenti motivati per ragioni aziendali, quindi per profili "oggettivi" che prescindono da fatti del lavoratore, "devono essere preceduti" da una comunicazione alla Direzione territoriale del Lavoro, che a sua volta deve convocare le parti per esaminare i motivi e, con "partecipazione attiva della commissione", deve tentare la conciliazione delle parti, "*esaminando anche soluzioni alternative al licenziamento*".

Ebbene, dopo avere previsto questa importante novità, poi però ne sanziona l'omissione con una "penale" (che può andare da 6 a 12 mensilità) a carico del datore di lavoro inosservante. Tuttavia la nuova legge subito dopo aggiunge: "... a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è un difetto di giustificazione del licenziamento"; nel qual caso applica, in luogo della tutela economica debole, una delle altre tre tutele maggiori, a seconda delle risultanze finali della causa.

L'altro caso, procedendo a ritroso rispetto all'elencazione, è quello "*storico*" del licenziamento per mancanze, quindi per fatti gravi commessi dal lavoratore, licenziamento che dopo il 1970 (Statuto dei Lavoratori) non poteva essere convalidato dal giudice se quei fatti, posti a base del licenziamento disciplinare (o per mancanze), non erano stati preventivamente contestati al lavoratore per dargli la possibilità di difendersi dalle accuse prima ancora del licenziamento.

Se il datore di lavoro ometteva di contestare prima i fatti e se non consentiva all'incolpato di replicare entro cinque giorni (termine minimo a difesa), il licenziamento era nullo per violazione di legge e i fatti commessi, gravi o meno che fossero, non avevano più alcun rilievo per il giudice, tenuto comunque a reintegrare il dipendente.

Ora, invece, se il datore di lavoro dovesse procedere al licenziamento per mancanze, indicando direttamente e per la prima volta nella stessa lettera di licenziamento i fatti dei quali il lavoratore viene incolpato (o non consentendo il regolare svolgimento della procedura), la reintegrazione non scatterà più in automatico, per la sola violazione del dovere di preventiva contestazione, che pure rimane scritto nell'art. 7 della L. 300/70, ma potrà scattare (di sicuro) la sanzione economica "*debole*" (quella cioè da 6 a 12 mensilità). Inoltre, ma solo se il lavoratore lo richiederà in causa, potrà scattare una delle altre tre forme di tutela maggiore, sempre che il giudice poi accerti il "*difetto di giustificazione del licenziamento*", accerti cioè che il lavoratore non ha commesso i fatti di cui viene incolpato, oppure che ha commesso fatti non sanzionabili con il licenziamento. Il lavoratore dovrà decidere dunque se fermarsi alle formalità violate, avendo in cambio con certezza e subito poche mensilità, oppure addentarsi oltre per chiedere la maggiore tutela, con i conseguenti tempi più lunghi.

Il terzo e ultimo caso è quello del licenziamento che non venga motivato contestualmente all'intimazione: il c.d. "*licenziamento muto*".

Prima della nuova legge, in casi come questi, il lavoratore poteva richiedere la specificazione dei motivi e, se il datore di lavoro non provvedeva entro un certo termine, il licenziamento diventava (ancora) inefficace, ma la sanzione dell'inefficacia era quella della reintegrazione in servizio del dipendente, con tutte le retribuzioni intermedie. Ora invece, in prima battuta, la sanzione è quella della tutela economica debole, cioè da 6 a 12 mensilità, ma (anche in questo caso) "a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore" accerti che vi è anche un difetto di giustificazione sostanziale del licenziamento. Il lavoratore dovrà dunque decidere, anzi questa volta il suo avvocato, come far emergere la motivazione effettiva, ma tuttavia dovendosi difendere al buio, valutando anche l'opportunità di un ricorso parimenti "muto", ma completo nelle conclusioni.

INDICAZIONI OPERATIVE

I licenziamenti inefficaci, come tutti gli altri, devono essere innanzitutto impugnati entro il termine di 60 giorni. All'impugnazione si procede mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento da inviare allo stesso indirizzo del datore di lavoro da cui proviene il licenziamento.

Fatta l'impugnazione con lettera raccomandata, firmata dal lavoratore licenziato, poi si hanno 180 giorni entro cui depositare il ricorso al giudice.

Dal punto di vista pratico va segnalata la nuova "perla" della libera revocabilità del licenziamento purché effettuata "entro 15 giorni dall'impugnazione", con il solo diritto per il lavoratore di ricevere le retribuzioni maturate durante il periodo che va dalla data del licenziamento alla data della revoca. Tale nuova previsione, che è contenuta nell'art. 1, comma 42, lettera b), periodo 10°, potrebbe favorire comportamenti datoriali puramente strumentali, del tipo: intanto licenzio e se poi arriverà l'impugnazione avrò sempre 15 giorni per decidere se revocare o meno. Un vero "regalo" ai soggetti più scorretti, di cui non si sentiva alcun bisogno. E comunque un "regalo" squilibratissimo (e perciò scarsamente compatibile sul piano costituzionale), considerando il fatto che non si tratta neppure di un diritto di ripensamento genuino (che allora avrebbe avuto un termine decorrente dal licenziamento stesso e non certo dalla sua eventuale impugnazione).

Sempre dal punto di vista pratico va valutato attentamente, nei licenziamenti inefficaci più che in altri casi, il momento dell'intervento di un avvocato giuslavorista, anticipandolo il più possibile. In questi casi, infatti, se l'avvocato interviene solo in un secondo momento, c'è il rischio che si verifichino intanto fatti negativi, che saranno poi rilevanti anche nella causa e anche ai fini delle spese legali.

Facciamo l'esempio della nuova procedura preventiva per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Qui l'intervento immediato dell'avvocato giuslavorista è opportuno per più ragioni: innanzitutto perché il licenziamento di fatto è già stato intimato, e dunque siamo già in una situazione di diritti soggettivi negati (quelli del lavoratore alla prosecuzione del rapporto), tanto è vero che una volta decorsi i termini previsti, di poco più di 20 giorni (la convocazione deve avvenire entro 7 giorni, mentre il tutto deve esaurirsi entro i 20 giorni successivi), il licenziamento decorrerà già dal primo giorno e quindi con validità retroattiva; e poi perché, se il tentativo di conciliazione che si

svolge in quella sede dovesse fallire per esclusiva responsabilità del lavoratore, magari consigliato a non accettare una certa tutela risarcitoria volontariamente offerta dal datore di lavoro, poi quel rifiuto (o meglio la ragionevolezza o meno di quel rifiuto) si farà sentire nel corso del giudizio successivo, fino al punto che, se il giudice dovesse riconoscere al lavoratore solo una tutela economica e non reintegratoria, con una quantificazione finale più bassa (ad esempio il lavoratore ha rifiutato quindici mensilità mentre il giudice gliene ha poi riconosciute solamente dodici), in quel caso il lavoratore – pur vincendo la causa – potrebbe / dovrebbe essere condannato al pagamento delle spese legali oltre che per il proprio avvocato anche per quello dell'azienda, avendo avuto la responsabilità di una causa inutile e anzi controproducente. L'avvocato dunque, meglio ancora se bravo, sarà bene farlo intervenire fin da subito, perché possa consigliare al meglio il lavoratore licenziato, consiglio che non può che competere allo stesso professionista che dovrebbe poi fare la causa, con valutazione anticipata dunque delle effettive possibilità di successo della causa stessa.

SINTESI DELLE NOVITÀ PROCEDURALI

Campo di applicazione

Lo speciale procedimento riguarda tutti i licenziamenti per i quali, se illegittimi, si applicano le sanzioni previste dall'art. 18 L. 300/70, anche quando la decisione sul licenziamento presuppone la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro (ad es. quando il licenziamento è avvenuto nel corso di un contratto a progetto e il ricorrente intende far valere la natura subordinata del rapporto).

Si applica quindi anche ai "licenziamenti economici", per i quali non è prevista la reintegrazione

Nel giudizio non possono essere proposte domande diverse dall'impugnazione del licenziamento "*salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi*" (quindi ad es. si può proporre la domanda subordinata di indennizzo ex art. 8 L. 604/66)

Da quando si applica:

Va osservato nelle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della legge (18 luglio 2012) anche se relative a licenziamenti precedenti.

GIUDIZIO I GRADO

Si compone di 2 fasi:

PRIMA FASE DEL PRIMO GRADO:

Atto introduttivo

- Si introduce con ricorso davanti al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro.
- L'atto può essere molto stringato; non è necessario formulare in modo completo le istanze istruttorie, né produrre tutti i documenti; non vi sono preclusioni per istanze successive.

Termini

- l'azione va promossa entro **180 giorni dalla impugnazione** (270 per i licenziamenti intimati prima del 18 luglio 2012)
- l'udienza deve essere fissata entro **40 giorni** dal deposito del ricorso
- il ricorso deve essere notificato entro **25 giorni** prima dell'udienza
- il convenuto si deve costituire **5 giorni** prima dell'udienza

Procedimento

- Non possono essere proposte domande riconvenzionali, né chiamate di terzi
- Il giudice sente le parti; omissa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio

Conclusione

Questa fase si conclude con **ordinanza** immediatamente esecutiva, che non può essere sospesa o revocata, se non con la sentenza emessa all'esito della seconda fase.

Con l'ordinanza decide ogni aspetto del giudizio, sia quelli più urgenti (ad es. ordina reintegro-ne) sia quelli economici (ad es. condanna al pagamento del solo indennizzo; accerta che si trattava di un lavoro subordinato ecc.)

SECONDA FASE DEL PRIMO GRADO: OPPOSIZIONE

Atto introduttivo

- Si propone con ricorso avanti il Tribunale che ha emesso l'ordinanza.
- Il ricorso deve avere i requisiti di cui all'art. 414 c.p.c.; è quindi un normale ricorso di lavoro e si applicano le preclusioni del processo del lavoro
- Si possono dedurre circostanze nuove, non dedotte nella prima fase di giudizio e proporre istanze istruttorie diverse

Termini

- Il ricorso va depositato in cancelleria entro **30 giorni** dalla notificazione o comunicazione dell'ordinanza (vale quella che viene effettuata per prima)
- L'udienza viene fissata entro **60 giorni** dal deposito ricorso
- Il ricorso deve essere notificato almeno **30 giorni** prima dell'udienza
- Il convenuto deve costituirsi fino a **10 giorni** prima dell'udienza depositando una memoria che abbia i requisiti di cui all'art. 416 c.p.c. : si applicano anche a lui le normali preclusioni del rito del lavoro
- Se chiama in causa un terzo deve farlo con la memoria di costituzione
- In questo caso (o anche se è il Giudice a estendere il contraddittorio a un terzo) il Giudice fissa nuova udienza entro **60 giorni** e il terzo si deve costituire **10 giorni** prima dell'udienza

Procedimento

- La domanda riconvenzionale è ammessa solo se fondata su fatti costitutivi **identici** a quelli relativi al licenziamento; altrimenti viene separata
- Il Giudice sente le parti; omissa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo più opportuno agli atti di istruzione **ammissibili**
- Assegna eventuale termine per note
- Decide con **sentenza** che deposita entro i 10 gg. successivi all'udienza discussione (probabilmente non c'è più lettura del dispositivo in udienza)
- La sentenza è provvisoriamente esecutiva

II GRADO: GIUDIZIO IN APPELLO

Atto introduttivo

- L'appello si propone con reclamo

Termini

- deposito ricorso: entro **30 giorni** dalla comunicazione o dalla notificazione della sentenza (vale

quella che viene effettuata per prima)

- udienza di discussione: entro **60 giorni** dal deposito ricorso
- notifica del reclamo **30 giorni** prima dell'udienza
- costituzione del reclamato **10 giorni** prima dell'udienza

Procedimento

- la Corte di Appello può sospendere l'esecutività della sentenza di I grado se sussistono **gravi motivi**
- Non sono ammessi nuovi mezzi di prova o nuovi documenti, salvo che
 - a) siano indispensabili;
 - b) che la parte dimostri di non aver potuto proporli prima.
- Sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, la Corte procede agli atti di istruzione ammessi e provvede con sentenza che viene depositata in cancelleria **entro 10 gg.** dall'udienza di discussione

TERZO GRADO: CORTE DI CASSAZIONE

Termini

- Il ricorso va proposto **entro 60 gg.** dalla comunicazione o notificazione della sentenza (vale quella effettuata per prima).
- La Corte fissa l'udienza entro 6 mesi dalla proposizione del ricorso
- La sospensione dell'esecutività della sentenza di Appello non va richiesta alla Corte di Cassazione, ma alla Corte di Appello, che può sospendere se ci sono gravi motivi

Nota: il termine lungo di **6 mesi dal deposito della sentenza** per il reclamo in appello o per il ricorso in Cassazione si applica solo se non vi è stata né notificazione, né comunicazione.

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO

1. Perché un nuovo rito speciale ?

Che vi sia una stretta relazione tra regime sostanziale applicabile al licenziamento e regime processuale è una constatazione ormai molto risalente e sulla quale tutti concordano: un regime che preveda la reintegrazione, ma non si curi che la decisione arrivi in un tempo tale da renderla effettivamente fruibile per il dipendente e accettabile per il datore di lavoro è un regime illogico, dannoso per imprese e lavoratori.

Non a caso l'antenato più prossimo del nuovo processo di cui stiamo parlando lo troviamo nella relazione finale della Commissione Foglia istituita nel 2000 per lo studio e la revisione del processo del lavoro, il cui intervento riformatore partiva, tra l'altro, "dalla constatazione che la lunghezza del rito del lavoro si pone con accenti di speciale gravità allorché la controversia ha ad oggetto aspetti essenziali del rapporto di lavoro, con particolare riferimento (...) alle questioni in materia di licenziamento" e, conseguentemente "dalla necessità di individuare meccanismi processuali di urgenza per la definizione delle controversie di lavoro in materia di trasferimenti e licenziamenti"

(cfr. la sintesi della Relazione della suddetta Commissione).

Sennonché nella ipotesi di allora la predisposizione di un processo “speciale” in materia di licenziamenti (e trasferimenti) nasceva proprio a tutela della reintegrazione, della quale non si ipotizzava affatto la rimozione: si pensava cioè a un processo rapido proprio perché in gioco c’era la ripresa di un rapporto.

Ora invece la stessa idea viene ripescata proprio quando la reintegrazione, pur non abolita, perde gran parte della sua rilevanza nel panorama delle sanzioni e per di più dopo che l’introduzione dei termini di decadenza di cui alla L. 183/11 (ora ulteriormente ridotti) aveva già notevolmente ridotto il rischio di decisioni troppo differite nel tempo. Il che rende la modifica legislativa assai meno giustificabile.

Un secondo interrogativo sulla tempestività e coerenza dell’intervento nasce dal rapporto con il decreto “taglia-riti” (D.Lgs. 150/11) con il quale il legislatore aveva optato – e la scelta era assolutamente apprezzabile – per un riordino della materia processuale riducendo drasticamente i riti processuali a tre: rito ordinario di cognizione, rito sommario di cognizione, rito del lavoro.

Uno di questi riti – quello sommario di cognizione di cui all’art. 702bis c.p.c. – era stato scelto come strumento principe per le questioni che afferiscono diritti fondamentali della persona: il processo antidiscriminatorio, il riconoscimento dello status di rifugiato politico, l’impugnazione di espulsioni del cittadino extracomunitario e di allontanamento del cittadino comunitario, i provvedimenti in materia di unità familiare. Ciò evidentemente sul presupposto che quella forma processuale fosse la più efficace per garantire, conciliandole, le esigenze del contraddittorio con quelle di tempestività del provvedimento finale.

A soli otto mesi di distanza da quella scelta, si riapre ora la spasmodica ricerca del rito perfetto, modellato ad hoc sulla singola questione sostanziale, con nuovi rischi di moltiplicazione (non vi sono forse nell’ordinamento altri diritti che ambiscono a una tutela più rapida ed efficace di quella offerta dal rito sommario di cognizione ?) .

Non solo: proprio il rapporto con la precedente opera di “razionalizzazione” solleva un ulteriore interrogativo.

Come è noto nel nostro ordinamento la tutela tempestiva dei diritti ritenuti di maggiore rilievo (potremmo chiamarli per semplicità “a tutela rafforzata”) è affidata alternativamente a tre schemi processuali distinti: da un lato lo schema “ricorso - decreto – opposizione davanti al medesimo Tribunale – instaurazione del giudizio ordinario – appello” (è lo schema utilizzato dall’art. 28 L. 300/70 e dal processo antidiscriminatorio per ragioni di genere ex artt. 37 e 38 Codice Pari Opportunità); dall’altro lo schema “ricorso – ordinanza – reclamo davanti al giudice collegiale – eventuale introduzione del giudizio di merito”: è questo lo schema utilizzato dal procedimento cautelare uniforme ex art. 669-bis c.p.c. e dalla azione civile contro la discriminazione (non di genere) sino alle modifiche di cui al D.Lgs. 150/11.

Quest’ultima riforma ha assunto e generalizzato a tutti i processi “veloci” la terza via offerta dall’art. 702bis c.p.c. e già introdotta nell’ordinamento, se pure in via facoltativa, dal luglio 2009: “ricorso – ordinanza – appello”.

Ora, sarebbe bene che il legislatore decidesse una buona volta se lo schema processuale più fun-

zionale ad azionare in giudizio i diritti "a tutela rafforzata" sia il primo, il secondo o il terzo.

Otto mesi fa, con piglio decisionista, ha stabilito che la formula ottimale era la terza. Alla prima occasione in cui ha rimesso mano a una questione processuale, ha deciso invece esattamente l'opposto e cioè che la formula migliore è la prima.

E infatti, come si rileva dallo schema qui sopra la prima fase del giudizio sul licenziamento si conclude con ordinanza, con il risultato che la tutela contro i licenziamenti, la tutela contro il comportamento antisindacale e all'azione urgente contro le discriminazioni di genere restano le uniche azioni relative a diritti "a tutela rafforzata" che **non seguono** lo schema dell'art. 702bis c.p.c.

Non si tratta naturalmente soltanto di una questione di razionalità e coerenza del sistema (che non è irrilevante, ma, detta così, potrebbe appassionare soltanto i teorici del diritto processuale) ma di individuazione della strada più efficace, che non può variare, a parità di rilevanza dei diritti lesi, a seconda della materia.

Tanto più che, per quanto riguarda lo svolgimento del processo, tutti e tre i riti attingono alla medesima formula: "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..." . La prescrizione è la medesima nell'art. 702ter, 5^o comma c.p.c. (processo sommario di cognizione); nell'art. 669sexies c.p.c. (procedimento cautelare uniforme); nell'art. 1, comma 49 L. 92/12 (licenziamento). Se dunque il cuore del processo si svolge secondo le medesime regole non si vede perché la fase introduttiva e di impugnazione e la stessa struttura del processo debba seguire regole così diverse.

2. Processo antidiscriminatorio e processo sul licenziamento

2.A. L'incertezza nella scelta legislativa si traduce poi, inevitabilmente, in inutili complicazioni nell'avvio del processo.

Le principali riguardano il rapporto tra processo antidiscriminatorio e processo sul licenziamento. Consideriamo alcuni casi "di scuola": la lavoratrice licenziata perché si ostina a portare il velo nonostante il divieto imposto dal datore di lavoro; il lavoratore licenziato perché ritenuto troppo anziano in relazione alle esigenze di innovazione dell'azienda; il lavoratore licenziato dalla scuola di orientamento cattolico perché convivente con una persona dello stesso sesso.

Scorrendo un codice del lavoro i nostri tre constateranno che il divieto di discriminazione per il fattore che a ciascuno interessa (religione, età, orientamento sessuale, ma lo stesso sarebbe per disabilità e convinzioni personali) è contenuto nell'art. 2 D.Lgs. 216/03 e leggeranno all'art. 4 di detto D.Lgs. che "La tutela giurisdizionale avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2" si svolge **obbligatoriamente** nelle forme previste dall'art. 28 D.Lgs. 150/11, cioè secondo il procedimento ex art. 702bis c.p.c. (sino all'ottobre scorso nelle forme di cui all'art. 44 TU immigrazione, ma questa è ormai storia passata).

Ma al contempo leggeranno che la domanda di impugnazione del licenziamento, nelle ipotesi regolate dall'art. 18 L. 300/70 (e dunque, per effetto del richiamo all'art. 3 L. 108/90 contenuto nel comma 42, anche nei casi di licenziamento discriminatorio per ragioni di religione, di età, di orientamento sessuale) deve essere proposta nelle forme previste dai commi 48 - 68 dell'art. 1 L.

92/12, che - come abbiamo visto - sono diverse da quelle del processo antidiscriminatorio.

In parole povere: il processo contro il licenziamento discriminatorio e il processo contro la discriminazione costituita dal licenziamento, seguono regole diverse.

Come venirne a capo ?

È da escludere che possa trovare applicazione il principio secondo il quale l'atto può avere una duplice valenza, purché rivesta i requisiti di forma e di sostanza di entrambe le procedure invocate: qui un procedimento è soggetto ad appello l'altro a opposizione e dunque una strada va scelta, pena la nullità dell'atto introduttivo, che non metterebbe l'avversario in condizione di sapere a quale delle due regole attenersi, con evidente violazione del principio del contraddittorio.

Si potrebbe ipotizzare che la procedura sui licenziamenti costituisca norma speciale rispetto alla norma "generale" prevista per gli atti discriminatori e che dunque prevalga la prima; ma si potrebbe dire, al contrario, che è l'art. 4 D.Lgs. 216/03 a costituire norma speciale perché riguarda i soli casi di discriminazione ivi indicati, laddove invece il rito speciale è previsto per tutti i casi di applicabilità dell'art. 18 SL, anche qualora non coinvolgano questioni di discriminazione.

Una analoga problematica si è già posta in occasione dell'azione promossa dalla FIOM nei confronti della FIAT avanti il Tribunale di Roma e conclusa con l'ordinanza 21.6.2012: un'azione promossa con il rito antidiscriminatorio facendo valere il divieto di discriminazione per convinzioni personali ex D.Lgs. 216/03, ma che ha dovuto superare (e ha superato con successo) l'eccezione della convenuta che riteneva inammissibile azionare come discriminazione per convinzioni personali e dunque con la procedura ex art. 28 D.Lgs. 150/11 una discriminazione sindacale che dovrebbe invece (ad avviso della FIAT) essere azionata con il procedimento per comportamento antisindacale (che come si è visto è strutturato in modo analogo a quello sui licenziamenti). L'unica soluzione plausibile è dunque che (come infatti ritenuto dal Tribunale di Roma nell'ordinanza citata) entrambi i riti siano a disposizione del lavoratore, restando tuttavia il rammarico per il fatto che la mancata unificazione dei due (e il mantenimento di due diversi sistemi di impugnazione) impedisca di attivare con un unico atto entrambi i procedimenti e formulare entrambe le prospettazioni.

2.B. Se dunque le strade sono due, quale scegliere?

Per il ricorrente la scelta dovrà essere frutto di attenta ponderazione, posto che entrambe le strade presentano possibili vantaggi.

Azionando l'art. 28 D.Lgs. 150/11 il lavoratore potrà infatti :

- far valere la competenza territoriale del luogo del proprio domicilio;
- ottenere il risarcimento del danno non patrimoniale, con maggiorazione qualora si tratti di licenziamento ritorsivo
- beneficiare di un più ampio potere del giudice nell'assumere ogni provvedimento "idoneo a rimuovere gli effetti della discriminazione", ivi compreso il piano di rimozione;
- beneficiare, in caso di discriminazioni collettive, della legittimazione attiva degli enti e associazioni "rappresentative del diritto e dell'interesse leso" (formula amplissima usata dall'art. 4 D.Lgs. 216/03), cosa che certamente non può accadere nel caso di una ordinaria azione ex art. 18 L. 300/70;

- accelerare la definizione completa dei gradi di giudizio che nel processo antidiscriminatorio sono 3, in quello sul licenziamento sono sostanzialmente 4 (ovviamente che si tratti o meno di un vantaggio dipende dal grado di incertezza sull'esito);
- cumulare in giudizio (ma il punto è dubbio) anche domande diverse da quelle inerenti la discriminazione, avvalendosi dell'art. 40, 4^a comma, c.p.c. (che disciplina l'ipotesi di concorso di più riti speciali, come sarebbe in questo caso il rito del lavoro e il rito antidiscriminatorio) laddove invece nel comma 51, art. 1 L. 92, questa possibilità – come vedremo subito – è rigorosamente vietata.

Per altro verso la scelta del rito sommario di cognizione ex art. 28 D.Lgs. 150/11, presenta per il lavoratore non irrilevanti svantaggi, in particolare:

- potrà ottenere un ordine di riammissione in servizio come effetto della rimozione della discriminazione, ma non l'applicazione diretta dell'art. 18 SL precludendosi così la possibilità della opzione per le 15 mensilità (salvo che l'applicazione dell'art. 18 non possa farsi rientrare nei provvedimenti che il Giudice deve adottare al fine di rimuovere la discriminazione);
- incorrerà (forse) in un regime di maggiori preclusioni: l'atto introduttivo ex art. 28 D.Lgs. 150 deve infatti contenere gli elementi di cui all'art. 163 c.p.c. (e dunque anche le istanze istruttorie) mentre, l'atto introduttivo ex art. 1, comma 48 L. 92/12 deve avere soltanto i più generici requisiti di cui all'art. 125 c.p.c. (che non fa alcun riferimento ai mezzi istruttori).

Non resta che operare una attenta scelta caso per caso, restando però inspiegabile perché, in presenza di una identica allegazione posta a fondamento del giudizio (il licenziamento ha violato il divieto di discriminazione di cui all'art. 15 SL, richiamato dall'art. 3 L. 108/90) il lavoratore debba arrovellarsi sulla scelta tra due riti diversi.

3. La prima fase del giudizio.

3.A. Una ulteriore discutibile anomalia nasce dalla difficoltà di individuare esattamente la funzione dei primi due gradi di giudizio, che presentano evidenti rischi di duplicazione.

Sino ad ora lo schema "decreto-opposizione" era stato utilizzato (nell'art. 28 SL e nell'art. 37 CPO) per introdurre nella seconda fase un giudizio ordinario in piena regola.

Qui le due fasi appaiono invece molto simili. Anche nella fase di opposizione infatti non trova applicazione l'art. 420 c.p.c., ma il cuore del processo si svolge secondo le modalità di cui abbiamo detto: *"il giudice sentite le parti, omissa ogni formalità non essenziale al contraddittorio..."*. Tutto uguale dunque?

No, qualche differenza che da senso alla duplicazione si può individuare.

Il dato più banale, ma di più immediata evidenza è l'ulteriore accelerazione che subisce la prima fase mediante una scansione temporale più ridotta rispetto alla fase di opposizione. Nella prima fase: udienza entro 40 giorni dal deposito del ricorso, notifica entro i 25 giorni antecedenti l'udienza, costituzione del convenuto 5 giorni prima. Nella fase di opposizione: udienza entro 60 giorni, notifica entro i 30 antecedenti l'udienza, costituzione del convenuto 10 giorni prima.

Fin qui però si tratterebbe di differenze modestissime, soprattutto alla luce del fatto che il termine più rilevante (quello entro il quale si deve tenere l'udienza) è, al solito, meramente indicativo e

ha scarsissime possibilità di essere rispettato: si vedano in proposito le perplessità avanzate dalla Commissione Bilancio del Senato sull'adeguatezza delle risorse umane e strumentali dell'amministrazione giudiziaria "a fronte del prevedibile incremento del fabbisogno che deriverà dalle norme in esame" e dal Consiglio Superiore della Magistratura che, nell'esprimere un parere sul testo approvato dal Consiglio dei Ministri, ha sottolineato: "l'impari rapporto tra risorse materiali ed umane disponibili-non ultimo il personale di cancelleria il cui reclutamento è fermo dal 1995- e la domanda di giustizia nel settore che fa sì che la creazione di un nuovo modello processuale non possa ex se assicurare al cittadino l'erogazione del servizio giustizia in tempi ragionevoli".

Un secondo dato di immediata evidenza è che, nella prima fase, non sono ammesse né domande riconvenzionali, né chiamate di terzi, che invece sono ammesse nella fase di opposizione.

Termini e chiamate a parte, il punto cruciale è l'individuazione della vera natura della prima fase di giudizio.

Va detto subito che, diversamente da quanto potrebbe apparire a una prima lettura, non si tratta di una fase cautelare, né di una fase a cognizione sommaria, quanto piuttosto di una fase a cognizione piena, o, al più, semi-piena (secondo una categoria entrata ormai nell'uso corrente).

Quanto al primo punto è evidente che la fase non presuppone affatto l'esistenza di un *periculum* trattandosi piuttosto della forma ordinaria che l'ordinamento offre (e **impone**) a chiunque intenda impugnare giudizialmente un licenziamento regolato dall'art.18 SL. D'altra parte l'ordinanza conclusiva della prima fase può ben essere una ordinanza di mera condanna al pagamento dell'indennizzo (la speciale procedura si applica infatti anche ai licenziamenti economici) rispetto al quale tradizionalmente non vengono ammesse procedure cautelari.

Nulla dovrà quindi essere dedotto in ordine alla sussistenza di un *periculum* nell'atto introduttivo, che – come si è detto – dovrà contenere soltanto gli elementi di cui all'art. 125 c.p.c.: ufficio giudiziario, parti, oggetto, ragioni della domanda, conclusioni, sottoscrizione del difensore e codice fiscale di questi.

Come già accennato, non sussistono dunque preclusioni per quanto riguarda istanze istruttorie e produzioni documentali, **essendo la fase informata a una grande speditezza e informalità**: in ciò, dunque, la prima differenza con la fase di opposizione, dove invece tornano ad applicarsi le preclusioni classiche del rito del lavoro.

Ciò non significa ovviamente che la prima fase sia a totale impulso d'ufficio: il Giudice infatti procede soltanto agli "atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti" (che dunque dovranno ovviamente proporre, eventualmente anche in udienza, le rispettive istanze) "o disposti d'ufficio ai sensi dell'art. 421 c.p.c." (ma come noto la norma conferisce al giudice del lavoro un potere molto ampio, con esclusione dalle prove ammissibili d'ufficio del solo giuramento decisorio: la prassi giudiziaria, come noto, fa però di questo articolo un uso abbastanza moderato).

3.B. Quanto all'ampiezza della cognizione, si è detto che trattasi di cognizione piena o semi-piena sicché il ricorso non potrà essere rigettato – nella prima fase - soltanto perché le questioni impongono una indagine istruttoria complessa: questa può essere incompatibile con un giudizio cautelare, ma non è affatto incompatibile con il giudizio in esame.

Paiono decisive, in proposito, due considerazioni.

a) La prima è che la domanda sul licenziamento deve essere proposta con il rito speciale anche quando *“devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro”* (cfr. comma 47): dunque anche nel caso occorra accertare – ad esempio - se un rapporto apparentemente di collaborazione deve essere in realtà qualificato come rapporto di lavoro subordinato.

Ovviamente una simile questione non potrebbe mai essere risolta in favore del ricorrente a seguito di una cognizione sommaria, sicché occorrerebbe dedurne che il legislatore ha costruito una fase processuale destinata inevitabilmente a concludersi con il rigetto del ricorso, ma indispensabile a dare ingresso alla fase ordinaria: il che confligge con evidenti esigenze di giustizia e razionalità.

b) La seconda e forse più rilevante considerazione è che la *“misura”* della cognizione è dettata dalla ormai nota formula (*“sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio procede nel modo che ritiene più opportunoe provvede con ordinanza...”*) ma tale formula non coincide affatto, né sul piano letterale, né sul piano logico, con una cognizione sommaria. Ne è prova decisiva sia il fatto che identica formula è ripetuta nel giudizio di opposizione (che è certamente un giudizio a cognizione piena) sia il fatto che la medesima formula è utilizzata dall'art. 702-ter per il *“giudizio sommario di cognizione”*.

Orbene quest'ultimo, a dispetto della sua denominazione (che peraltro, non a caso, è quella di *“processo sommario di cognizione”* e non *“processo di cognizione sommaria”*) poteva forse essere considerato a cognizione sommaria sino a che vigea la norma di cui all'art. 702ter terzo comma c.p.c., secondo la quale il Giudice *“se ritiene che le difese svolte dalle parti richiedano una istruzione non sommaria”* dispone la trasformazione del rito in rito ordinario.

Ma le cose sono radicalmente mutate con il D.Lgs. 150/11, in forza del quale il procedimento sommario di cognizione, pur restando fondato sulla medesima procedura, è divenuto la forma **obbligatoria** di accesso alla giustizia per la tutela delle relevantissime materie già prima elencate (discriminazione, espulsione dello straniero ecc.) senza possibilità di utilizzare il giudizio di cognizione ordinario: sicché non è ipotizzabile – pena evidenti sospetti di incostituzionalità - che l'ordinamento abbia inteso negare per queste materie un primo grado di giudizio a cognizione piena.

Se ne deve concludere che la *“formula magica”* di cui si è detto - pur essendo utilizzata già nella riforma del 1990 (L. 353/90) anche per il procedimento cautelare uniforme (cfr. art. 669-sexties c.p.c.) - **corrisponde ormai, al di fuori di quel contesto**, a una cognizione piena, con la conseguenza che il Giudice dovrà dare ingresso nel procedimento a qualsiasi atto di istruzione sia ritenuto *“indispensabile”* alla definizione del giudizio.

Da questo punto di vista non vi è dubbio che si prospetti l'elevato rischio di una duplicazione, ma ciò costituisce appunto un vizio della riforma, cui dovrà semmai mettere mano nuovamente il legislatore, ma che non può trasformare la prima fase in una sorta di fase cautelare a cognizione sommaria.

4. La fase di opposizione e quella di reclamo.

4.A. La prima fase si conclude con ordinanza immediatamente esecutiva. Non vi è dunque più la lettura del dispositivo in udienza, ma il deposito successivo in cancelleria, per il quale – curio-

samente – non vengono fissati termini: e gli avvocati ben sanno quanto a lungo di protragano talvolta le attese di “scioglimento della riserva”.

Contro l’ordinanza di accoglimento o di rigetto **è ammessa opposizione entro trenta giorni dalla notificazione o comunicazione** (il termine decorre dal primo dei due atti e decorre anche in riferimento alla sola comunicazione telematica).

L’ipotesi della opposizione avverso l’ordinanza di rigetto è espressamente indicata, risolvendo così i dubbi che talune Corti hanno sollevato con riferimento all’art. 702-quater c.p.c. circa la ammissibilità dell’appello avverso i provvedimenti di rigetto emessi nell’ambito del processo sommario di cognizione.

La norma non contiene una disposizione identica a quella di cui al primo comma art. 702-quater (“L’ordinanzaproduce gli effetti di cui all’art. 2909 c.c. se non è appellata entro trenta giorni...”) e vi è dunque inevitabilmente da chiedersi se l’ordinanza in questione (di accoglimento o di rigetto) sia idonea a passare in giudicato e precludere qualsiasi ulteriore sviluppo del giudizio; oppure se le parti possano successivamente introdurre – come accade nel procedimento cautelare uniforme – giudizio ordinario ex art. 414 c.p.c., con le modalità previste dai commi 51 e segg., salvo soltanto il rispetto dei termini di decadenza di cui all’art. 32 L. 183/10.

La risposta più coerente con il nuovo sistema sembrerebbe la prima, posto che il comma 48 non lascia spazio a una azione di impugnazione del licenziamento proposta in forme diverse e dunque “saltando” la prima fase del giudizio: dunque risulterebbe anomalo che, a fronte di una ordinanza di rigetto non opposta, il lavoratore possa comunque proporre successivamente una azione ordinaria.

Ma la scelta della forma dell’ordinanza e, soprattutto, la mancata reiterazione di una formula come quella dell’art. 702-quater c.p.c. potrebbe far propendere per la seconda risposta.

Rilevante in proposito è anche la considerazione che nella seconda fase del giudizio possono essere presenti soggetti ai quali invece è sostanzialmente “impedita” la partecipazione alla prima fase: soggetti “rispetto ai quali la causa è comune” o “dai quali si intende essere garantiti”; soggetti cui la causa deve essere estesa sussistendo litisconsorzio necessario o facoltativo.

I commi relativi a tali estensioni (51, 53, 54) sono riferiti alla sola fase di opposizione e dunque pare sicuro che nella prima fase il Giudice debba omettere qualsiasi valutazione in ordine alla sussistenza (tra l’altro) di un litisconsorzio necessario: il che sembrerebbe allora far propendere per l’inammissibilità del passaggio in giudicato della decisione, non essendo ipotizzabile che una decisione “che non può pronunciarsi se non nei confronti di più parti” (art. 102 c.p.c.) possa diventare definitiva benché assunta nei confronti di una sola parte.

4.B. Quanto alle domande riconvenzionali (anch’esse senz’altro precluse nella prima fase) il regime è molto rigido, essendo ammesse solo qualora fondate su fatti costitutivi identici a quelli posti a base della domanda principale: in mancanza di “identità” il giudice dispone la separazione delle cause.

La fase istruttoria viene poi affrontata guidati dall’ormai nota formuletta, ma questa volta gli atti di istruzione ammessi non sono più quelli “indispensabili”, come nella prima fase, ma quelli “am-

missibili e rilevanti" a conferma che nella fase di opposizione vigono le preclusioni ordinarie del rito del lavoro che ben possono far concludere per la non ammissibilità di istanze istruttorie non ritualmente proposte con il ricorso introduttivo.

Assegnato infine eventuale termine per note, la fase si conclude con sentenza, che deve essere depositata in cancelleria entro 10 giorni dall'udienza di discussione: la previsione del comma 57 sembra sostituirsi integralmente, nei limiti della materia disciplinata, all'art. 429 c.p.c. sicché per il "rito sul licenziamento" non sembra più prevista la lettura del dispositivo (o della sentenza in forma breve) in udienza, imposta appunto dal primo comma dell'art. 429 c.p.c.

4.C. Il mezzo di impugnazione previsto per la sentenza è il reclamo avanti la Corte d'Appello : scelta curiosa dal punto di vista tecnico se consideriamo che l'art. 702-quater c.p.c. ha optato per l'appello avverso la ordinanza di primo grado e qui, con una inversione delle formule tradizionali, si opta per il reclamo avverso la sentenza.

Gli effetti pratici della qualificazione non paiono tuttavia particolarmente rilevanti.

Il termine è di trenta giorni dalla comunicazione o dalla notificazione e solo in assenza di comunicazione o notificazione (cioè, quasi mai) si applica il termine lungo di 6 mesi.

Il giudizio procede secondo i termini fissati per il giudizio di opposizione (udienza non oltre 60 giorni dal deposito; notifica entro 30 giorni dall'udienza; costituzione 10 giorni prima dell'udienza).

Quanto alle preclusioni la norma dell'art. 437 c.p.c. subisce un piccolo allentamento, peraltro già ammesso dalla giurisprudenza: sono ammessi nuovi mezzi di prova e nuovi documenti non solo quando il collegio *"li ritiene indispensabili ai fini della decisione"* (come già previsto dall'art. 437 c.p.c.) ma anche quando *"la parte dimostri di non aver potuto proporli in primo grado per causa ad essa non imputabile"*: il che, anche in relazione alla forte accelerazione imposta al giudizio dall'abbreviazione del termine di decadenza ex art. 32 L. 183/10 (da 270 a 180 giorni) potrà consentire la proposizione di istanze istruttorie o la produzione documentale che il lavoratore possa dimostrare essere risultata particolarmente difficile nei limiti temporali di cui sopra.

Inutile commentare infine la norma che imporrebbe alla Cassazione, investita del ricorso avverso la decisione della Corte d'Appello, di fissare udienza entro sei mesi dalla proposizione del ricorso: come si possa passare dagli odierni due/tre anni a 6 mesi *"senza nuovi oneri a carico della finanza pubblica"* come prescrive il comma 69) è il famoso terzo mistero di Fatima.

5. I limiti oggettivi e temporali del giudizio.

Come si è visto, l'intera procedura qui descritta attiene a tutte e solo le *"controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 L. 300/70 anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro"*.

Si tratta quindi di tutte le controversie disciplinate dall'art. 18 SL ivi compresi dunque i "licenziamenti economici" nei quali non è in gioco la reintegrazione nel posto di lavoro e ivi compresi i licenziamenti collettivi per i quali il nuovo comma 3 L. 223/91 (come sostituito dal comma 46 della L. 92/12) fa comunque riferimento alle conseguenze ex art. 18 SL, se pure con effetti più o meno estesi a seconda dei casi.

Apparentemente delicato si presenta il caso di domanda principale inerente le conseguenze di cui all'art. 18 SL e domanda subordinata ex art. 8 L. 604/66, essendo impensabile che il lavoratore debba proporre un secondo giudizio invocando la stabilità obbligatoria, dopo che nel primo sia stata eventualmente accertata l'inesistenza dei requisiti dimensionali per la stabilità reale.

Viene in soccorso in proposito il comma 48 a norma del quale *"non possono essere proposte domande diverse da quelle di cui al comma 47..., salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi"*: poiché indubitabilmente la domanda ex art. 8 L. 604/66 è fondata sui medesimi fatti costitutivi (il licenziamento e le ragioni della sua illegittimità) non vi è dubbio che la domanda subordinata potrà essere proposta e che pertanto il "rito accelerato" potrà anche concludersi con una mera condanna al pagamento della relativa indennità.

Parimenti logico dovrebbe essere la proposizione in giudizio, sempre in via subordinata, anche della domanda di pagamento del TFR, della indennità di preavviso e dei ratei di fine rapporto, trattandosi di domanda anch'essa fondata sull'identico fatto costitutivo, cioè la avvenuta risoluzione del rapporto ad iniziativa del datore di lavoro.

D'altra parte, una diversa soluzione condurrebbe ad una ingestibile moltiplicazione dei procedimenti e a un probabile diniego sostanziale di giustizia per i dipendenti che intendano azionare il loro diritto di credito, spesso – in periodi di crisi – altrettanto rilevante del diritto alla stabilità del rapporto: consideriamo infatti che l'obbligo di riservare alla trattazione delle controversie sui licenziamenti *"particolari giorni nel calendario delle udienze"* (comma 65) condurrà ad un inevitabile slittamento delle cause aventi oggetto diverso, sicché il lavoratore vedrà probabilmente esaminata la sua domanda di pagamento a mesi e mesi (se non anni) di distanza dal deposito del ricorso.

Quanto alla ipotesi di risoluzione delle *"questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro"* la norma non lascia spazio a interpretazioni: l'accertamento della natura subordinata del rapporto, qualora sia il presupposto per l'applicazione dell'art. 18 SL si compie nel giudizio ex commi 48 – 68, ove pertanto – come si è detto – il Giudice dovrà farsi carico, anche nella prima fase, di tutti gli accertamenti necessari.

Più delicato è il contenuto della statuizione conseguente: posto che la scelta del rito dipende dal contenuto della domanda e non della decisione, non pare potersi dubitare che, qualora il giudice ritenga accertata la natura subordinata del rapporto e non accertata l'illegittimità del recesso, l'ordinanza conclusiva della prima fase potrà e dovrà avere come contenuto la sola prima questione. Ma potrà avere come contenuto anche le eventuali conseguenze retributive di detto accertamento (in parole povere: la condanna al pagamento delle somme dovute in forza della diversa qualificazione del rapporto e della applicazione del CCNL)? A parte – ancora una volta - evidenti esigenze di razionalità e economia dei giudizi, la risposta sembra comunque anche in questo caso poter essere positiva: se infatti è proponibile con il rito speciale la *"questione relativa alla qualificazione del rapporto"* (cioè – normalmente - la questione della subordinazione) allora anche le conseguenze retributive sono *"fondate sugli identici fatti costitutivi"* (cioè le modalità di svolgimento del rapporto) e dunque potranno essere azionate nel medesimo giudizio.

Quanto infine ai limiti temporali del giudizio, manca nella legge una disciplina transitoria: il che può suscitare problemi per quanto riguarda la disciplina sostanziale ma non dovrebbe suscitare

dubbi in ordine alla applicabilità del rito, che sarà disciplinato dal tradizionale principio *tempus regit actum*: dunque nuovo rito, in tutte le sue fasi, solo per i giudizi introdotti dal 18 luglio 2012 in poi, anche se riferiti a licenziamenti precedenti; per questi, poi, troverà applicazione ancora il termine di decadenza di 270 giorni, applicandosi la riduzione a 120 solo ai licenziamenti intimati successivamente al 17 luglio 2012.

Naturalmente oltre al quadro interpretativo che si è qui sommariamente tentato di delineare, ve n'è un altro, che porterebbe a conseguenze a dir poco catastrofiche: rigida limitazione del giudizio ex comma 49 alle sole domande di impugnazione del licenziamento ex art. 18 SL; conseguente duplicazione dei giudizi per la proposizione delle domande connesse, con udienze posticipate a scadenze bibliche e nuovo pagamento del contributo unificato; prima fase limitata a una cognizione sommaria; conseguente inevitabile opposizione per ottenere una cognizione piena (cui ogni cittadino ha diritto) e conseguente duplicazione del giudizio, con doppio pagamento del contributo unificato da parte del lavoratore non esente; eventuale cumulo della prima restrizione con la seconda, con conseguente triplicazione del giudizio: uno per avere la cognizione sommaria sul licenziamento, uno per avere la cognizione piena sul licenziamento, un terzo per azionare gli eventuali ulteriori diritti. Se così fosse, una riforma apparentemente mossa dall'appezzabile intento di garantire pronunce celeri sul licenziamento si rivelerebbe un vero e proprio disastro. Non ci resta che incrociare le dita.

SCHEDA PRATICA

- 1) In caso di licenziamento discriminatorio, valutare attentamente se proporre l'azione ex art. 1, comma 48 L. 92/12 o l'azione ex art. 28 D.Lgs. 150/11: sui vantaggi e svantaggi delle due azioni vedi l'articolo di commento.
- 2) Redigere il ricorso iniziale in modo molto snello perché nella prima fase non ci sono preclusioni: inutile "scoprire le carte".
- 3) Contrastare la moltiplicazione dei giudizi, dannosa per il lavoratore: già nella prima fase devono poter essere inserite tutte le domande fondate sul "fatto" licenziamento e anche tutte le domande che derivano dalla diversa qualificazione del rapporto;
- 4) Rispettare i termini ! Se non si propone opposizione entro 30 giorni la ordinanza di rigetto diventa definitiva e non si può più fare nulla sul licenziamento (il punto è discutibile, ma meglio essere prudenti !)

SINTESI DELLE NOVITÀ

La riforma degli ammortizzatori sociali - intesi come quell'insieme di strumenti e misure di tipo previdenziale volte a sostenere il reddito del lavoratore in caso di perdita o di sospensione dell'attività lavorativa - costituisce, nel disegno del legislatore, una parte fondamentale della riforma del mercato del lavoro. La finalità dell'intervento è chiaramente definita all'art. 1, c. 1, lett. c): si vuole rendere "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". Alla realizzazione di tali obiettivi sono dedicate le disposizioni di cui agli artt. 2 e 3 (e in parte 4), la cui impostazione è ispirata anzitutto alla definizione di una netta divisione tra tutele nel mercato, ovvero destinate a operare quando il rapporto di lavoro è cessato, definite "ammortizzatori sociali" nel titolo dell'art. 2 che le disciplina, e tutele in costanza di lavoro, ovvero destinate a intervenire nei casi di sola sospensione del rapporto, cui è dedicato l'art. 3. Se si vuole, sotto questo profilo, si può leggere una linea di continuità con la riforma della cassa integrazione guadagni e della mobilità di cui alla legge n. 223/91.

La riforma attuale peraltro si distingue nettamente da quella del '91 per due profili rilevanti: in primo luogo le tutele esterne al mercato del lavoro vengono, per così dire, universalizzate, ma solo nel senso che si supera la distinzione tra indennità di disoccupazione e di mobilità a favore di un trattamento unico uguale per tutti i lavoratori. Si tratta però di un'operazione di riduzione effettuata praticamente solo al ribasso. I requisiti fissati per l'accesso alla nuova assicurazione non sono infatti tali da garantire una vera estensione a tutti i lavoratori ed anzi possono lasciare privi di tutela lavoratori che nel vecchio sistema avrebbero potuto accedere all'indennità di mobilità. Oltretutto, si riconferma il regime di tutela separato per i lavoratori iscritti alla gestione separata, con tutte le conseguenti difficoltà di accedere a trattamenti in tutti i casi in cui il lavoratore alterni periodi di lavoro subordinato, di lavoro a progetto e di disoccupazione.

In secondo luogo le tutele nel rapporto vengono obbligatoriamente estese a tutte le imprese con più di 15 addetti. Ciò però non avviene attraverso un meccanismo di estensione della Cassa integrazione guadagni, che resta nelle sue linee fondamentali invariata, bensì attraverso la creazione di un sistema di fondi misti pubblico/privato istituiti dalla contrattazione collettiva ma regolati nei minimi dettagli per legge. A tali fondi è affidato il compito di realizzare una tutela uguale a quella della Cassa integrazione guadagni per i settori e le imprese attualmente non coperti. È bene rilevare sin da ora che tale meccanismo suscita rilevanti dubbi di legittimità costituzionale, per violazione della libertà sindacale (art. 39 Cost.), del principio di uguaglianza (art. 3 Cost.) e del diritto alle prestazioni di previdenza sociale (art. 38 Cost.).

Nell'insieme il provvedimento si caratterizza per un'ossessiva attenzione ai vincoli di bilancio e per l'attribuzione alle nuove prestazioni di un carattere prettamente assicurativo, non solo per quanto attiene ai termini utilizzati nella denominazione dei nuovi istituti ma anche sotto il profilo del loro concreto operare. Si tratta di un principio che sta alla base e che segna marcatamente la differenza tra sistemi di previdenza pubblici e sistemi assicurativi privati. Inoltre si assiste in questi provvedimenti alla prima concreta applicazione della regola dell'obbligo di pareggio di bilancio: in

più di un'occasione il legislatore stabilisce espressamente che le prestazioni sono concesse solo in presenza di copertura finanziaria. Nonostante la costituzionalizzazione di tale regola, questa sua concreta modalità applicativa appare di assai dubbia costituzionalità, non essendo ammissibile che a parità di bisogno corrispondano situazioni differenziate a seconda del momento (prima o dopo l'esaurimento delle risorse) di presentazione della domanda. La grave situazione economica e finanziaria e anche il pareggio di bilancio potranno giustificare, almeno secondo un'interpretazione consolidata della Corte costituzionale, anche il regresso e la riduzione dell'entità delle tutele, ma non l'esclusione di taluni soggetti che si trovano nella situazione di bisogno - in questo caso la disoccupazione involontaria - in relazione alla quale la legge in generale presume la necessità dell'intervento previdenziale e in relazione alla quale l'art. 38 Cost. impone che siano assicurati mezzi adeguati alle esigenze di vita.

SCHEMA DI APPROFONDIMENTO

L'art. 2 disegna due nuovi trattamenti di disoccupazione definiti Aspi e MiniAspi, che vanno a sostituire quelli sinora vigenti e cioè: l'indennità ordinaria di disoccupazione, l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti e l'indennità di mobilità.

L'Aspi

Regolata nei commi 1-19 dell'art. 2, l'Aspi va a sostituire il trattamento ordinario di disoccupazione e l'indennità di mobilità. La sostituzione avviene in modo graduale. Il nuovo istituto è infatti destinato a operare dal 1° gennaio 2013, ma con trattamenti diversificati a seconda dell'età e dell'anno in cui vi si accede: l'importo e la durata delle prestazioni aumenteranno gradualmente fino a raggiungere, il 1° gennaio 2016, la forma definitiva, consistente in un trattamento spettante per 12 mesi ai lavoratori con meno di 55 anni e per 18 mesi ai lavoratori con più di 55 anni (v. scheda pratica). Qui è opportuno segnalare subito la presenza di una disposizione fortemente discutibile, riguardante sia il regime transitorio, sia quello definitivo destinato a operare dal 2016. Solo per i lavoratori con più di 55 anni la legge dispone che la durata dell'indennità, che si è visto poter arrivare sino a 18 mesi, è soggetta al limite "delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni". Questa disposizione è in grado di comportare riduzioni della durata del trattamento anche severe e ciò soprattutto con riferimento a quei casi in cui il lavoratore ultracinquantacinquenne alterni periodi di disoccupazione con periodi di lavoro precario. La previsione è tanto più grave se si considera che si tratta della categoria di lavoratori di più difficile ricollocazione, che rischia seriamente in questo modo di trovarsi senza alcun sostegno del reddito, soprattutto ove a una prima espulsione dall'impresa ne facciano seguito altre.

Sull'indennità di mobilità si svolge invece un'operazione inversa: l'istituto resta temporaneamente in vigore e i trattamenti vengono progressivamente ridotti fino al 2016, quando tutte le norme che disciplinano la materia saranno abrogate e i lavoratori accederanno solo all'Aspi.

I requisiti per accedere all'Aspi sono decisamente troppo simili a quelli del precedente trattamento ordinario di disoccupazione perché si possa parlare di una vera riforma.

Sono assicurati i lavoratori subordinati, inclusi i soci di cooperativa. Mentre restano esclusi i lavo-

ratori con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, così come restano esclusi i lavoratori stranieri con permesso per lavoro stagionale e i dipendenti della pubblica amministrazione (che però, in base ai commi 7 e 8 dell'art. 1, saranno soggetti alle altre disposizioni della legge rischiando così di trovarsi privi della stabilità del rapporto e della tutela contro la disoccupazione). Gli unici soggetti a cui effettivamente si estende la prestazione sono gli apprendisti, peraltro già inclusi, sia pure temporaneamente, per effetto della legislazione sugli ammortizzatori sociali in deroga degli anni passati. Resta invariata e disciplinata secondo le regole precedenti la tutela della disoccupazione dei lavoratori agricoli.

Rispetto al trattamento ordinario non cambiano nemmeno i requisiti di contribuzione e assicurazione, sempre di due anni di assicurazione e di almeno un anno di contribuzione nell'ultimo biennio, con tutte le difficoltà che ciò comporta non solo per chi non riesce a svolgere attività lavorativa a sufficienza, ma anche per chi la svolga con rapporti esclusi dall'assicurazione.

Rimane anche il requisito dell'involontarietà della disoccupazione. Anzitutto, per potervi accedere il lavoratore deve essere in stato di disoccupazione, cioè deve essere privo di lavoro e immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti. La norma non lo dice espressamente, ma pare sottinteso che si richieda anche che il soggetto si sia recato presso il Centro per l'impiego e abbia con questo stipulato il patto di servizio o rilasciato la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (secondo le relative legislazioni regionali).

In secondo luogo sono esclusi coloro che si siano dimessi o che abbiano cessato il lavoro per risoluzione consensuale. Qui la normativa presenta qualche problematica variazione rispetto alle precedenti disposizioni relative alla disoccupazione ordinaria. Per quanto riguarda le dimissioni, non si fa alcuna menzione di quelle per giusta causa. Nel silenzio del legislatore si dovrebbe peraltro ritenere sussistente comunque il diritto alla prestazione, avendo la Corte costituzionale affermato, con riferimento all'analoga disposizione previgente che in presenza di una giusta causa "l'atto di dimissioni, ancorché proveniente dal lavoratore, sarebbe comunque da ascrivere al comportamento di un altro soggetto ed il conseguente stato di disoccupazione non potrebbe che ritenersi, ai sensi dell'art. 38 della Costituzione, involontario".

Differenze rispetto al passato si registrano anche con riferimento alla risoluzione consensuale, che ora è espressamente esclusa, salvo il caso in cui questa sia avvenuta nell'ambito della procedura di cui all'art. 7, legge n. 604/66 (modificato dal comma 40 dell'art. 1), cioè quando essa sia stata concordata presso la Direzione territoriale del lavoro nell'ambito della nuova procedura di conciliazione prevista per il caso del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La norma introduce così chiaramente una importante disuguaglianza, sia nei confronti dei lavoratori che hanno risolto il rapporto per mutuo consenso senza esperire tale procedura, sia nei casi di risoluzione determinata da giustificato motivo oggettivo ma al di fuori dell'ambito di applicazione della procedura dell'art. 7, come avviene in tutti i casi in cui il datore di lavoro non ha i requisiti dimensionali stabiliti per l'esperimento della procedura. Peraltro, in passato l'Inps aveva riconosciuto il diritto all'indennità di

disoccupazione anche in caso di risoluzione consensuale quando questa fosse chiaramente imputabile ad eventi non dipendenti dalla volontà del lavoratore ma dipendesse da notevoli variazioni delle condizioni di lavoro (trasferimento di sede, cessione d'azienda, ecc.)

L'importo della prestazione subisce variazioni sotto due profili: cambia il parametro retributivo di riferimento, che è ora fissato nella retribuzione media degli ultimi 2 anni di lavoro (mentre il vecchio istituto dell'indennità di disoccupazione faceva riferimento agli ultimi 3 mesi) e cambia la percentuale di calcolo, che a regime sarà del 75% della retribuzione. È previsto un incremento nel caso in cui la retribuzione di riferimento sia superiore ai 1.180 euro mensili, pari al 25% della retribuzione eccedente tale massimale. L'entità della prestazione si riduce con il trascorrere del tempo, subendo una decurtazione del 15 % dopo il 6° mese e di un altro 15% dopo il 12°. (evidentemente quest'ultima parte della disposizione si riferisce solo ai lavoratori ultracinquantacinquenni, in quanto solo per questi ultimi la durata è di 18 mesi, mentre per i più giovani è di 12).

Se in generale la disciplina dei requisiti per accedere all'Aspi ricalca quella della disoccupazione ordinaria, è invece alle regole relative alla fruizione dell'indennità di mobilità che si fa riferimento per la definizione delle modalità operative concrete della nuova assicurazione. La legge prevede infatti che in caso di nuova occupazione l'indennità sia sospesa d'ufficio (a tale fine rilevano le comunicazioni obbligatorie relative all'assunzione effettuate dal datore di lavoro). La sospensione può durare fino a sei mesi. Ciò comporta che al termine dei rapporti di minore durata riprende a decorrere l'indennità precedentemente corrisposta. Il comma 15 dell'art. 2 prevede espressamente che i contributi versati durante il lavoro svolto (mentre il trattamento Aspi era sospeso) possano essere fatti valere ai fini della liquidazione di un nuovo trattamento. Non è espressamente stabilito invece che cosa accada se iniziato il rapporto e richiesta la sospensione, il lavoratore si ritrovi disoccupato dopo il termine di 6 mesi. Nel silenzio del legislatore sul punto parrebbe potersi desumere che il lavoratore possa presentare una nuova domanda, che sarà subordinata alla sussistenza dei requisiti di assicurazione e attualità contributiva stabiliti in via generale al comma 4 e ai fini della quale dovrebbe tenersi conto anche dei contributi versati relativamente al periodo per il quale si era chiesta la sospensione.

Molto più complessa e per alcuni versi discutibile è la disciplina relativa al caso in cui il lavoratore svolga un'attività lavorativa in forma autonoma. Ove questa dia un reddito inferiore al limite utile per la conservazione dello stato di disoccupazione, l'indennità Aspi viene ridotta con un meccanismo di calcolo abbastanza complicato. La decurtazione è infatti di un importo pari all'80% del reddito che il lavoratore prevede di percepire durante l'anno. Questo importo, la cui determinazione è già di per sé incerta, deve poi essere rapportato al tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività lavorativa e il termine del periodo di godimento dell'indennità. Si tratta di un meccanismo che appare molto meno vantaggioso rispetto a quello stabilito per lo svolgimento di lavoro subordinato, soprattutto ove si tratti di incarichi estemporanei e di breve durata: in questi casi infatti non si ha alcuna sospensione e la decurtazione sembra riverberarsi sull'intero periodo di disoccupazione futuro e non sui soli giorni di effettivo lavoro. Meriteranno ulteriori riflessioni e

approfondimenti, sotto questo profilo, anche le disposizioni in materia di contribuzione, in quanto si dispone che in caso di svolgimento di lavoro autonomo da parte del disoccupato destinatario dell'indennità Aspi i contributi relativi al regime di assicurazione generale per invalidità, vecchiaia e superstiti non diano luogo ad accredito contributivo ma siano versati alla gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti. Anzitutto si deve osservare che l'attività di lavoro autonomo occasionale al di sotto del limite dei 5000 euro non dà luogo ad obblighi contributivi. In secondo luogo tale attività comunque non darebbe luogo a versamenti al regime Ivs dei lavoratori dipendenti, presso il quale invece al lavoratore è riconosciuta la contribuzione figurativa per il periodo di disoccupazione. Possono quindi sorgere ulteriori problemi, in quanto ancora una volta non si tiene conto della frequentissima alternanza di periodi di lavoro subordinato e autonomo, non sempre totalizzabili, con il rischio che il lavoratore che eventualmente abbia già accumulato in passato contributi presso altre gestioni si veda pregiudicato il diritto di accedere alle relative prestazioni. E lo stesso ordine di problemi potrebbe ripetersi con riferimento a tutti i casi in cui il lavoratore inizi durante la disoccupazione a svolgere attività di lavoro autonomo, magari in modo precario, per poi proseguire in modo stabile. Sono quindi forti i sospetti di incostituzionalità della disposizione, per violazione del diritto alle prestazioni previdenziali garantito dall'art. 38 Cost. In proposito si deve anche considerare che per l'attività di lavoro autonomo l'obbligo contributivo è totalmente o parzialmente a carico dello stesso lavoratore, che si vedrebbe così tenuto a un finanziamento supplementare considerevolmente alto, in quanto corrispondente ai contributi per la vecchiaia, a fronte di una prestazione decisamente decurtata. Il tutto ha il sapore di una beffa e sembra difficilmente comprensibile.

Come era stabilito con riferimento all'indennità di mobilità, ancorché solo in via sperimentale e fino al 2015, è consentito al lavoratore destinatario dell'indennità di richiedere la liquidazione di tutto l'importo non ancora percepito al fine di iniziare un'attività di lavoro autonomo o per avviare un'attività di autoimpresa o microimpresa o per associarsi in cooperativa. La previsione contenuta nel medesimo comma secondo la quale detta possibilità è consentita nel limite massimo di 20 milioni per ciascun anno è strettamente connessa all'indicazione nella norma della copertura finanziaria, ma appare comunque discutibile e difficilmente comprensibile. Discussibile perché come si è accennato nell'introduzione non pare conforme a Costituzione un sistema in cui a fronte del riconoscimento legislativo della situazione di bisogno l'accesso alla relativa prestazione avvenga a numero chiuso; difficilmente comprensibile perché non si tratta in questo caso di riconoscere un trattamento aggiuntivo ma più semplicemente di anticipare un trattamento cui il lavoratore avrebbe comunque diritto e già finanziato con la regolare contribuzione alla gestione prestazioni temporanee. Ulteriori disposizioni riguardanti l'Aspi sono contenute nell'art. 3, comma 17, nel quale si prevede che in via sperimentale fino al 2015 l'indennità di disoccupazione possa essere concessa anche a fronte di casi di mera sospensione dell'attività lavorativa, ma a condizione che i fondi bilaterali (regolati dall'art. 3) contribuiscano con un contributo integrativo pari ad almeno il 20% della prestazione. Quest'ultima condizione, già prevista dalla legislazione sugli ammortizzatori sociali in deroga è di dubbia legittimità e sulla questione è pendente un giudizio innanzi alla Corte costituzionale.

La MiniAspi

È denominato MiniAspi il trattamento di disoccupazione destinato ai lavoratori che non abbiano i requisiti per accedere alle prestazioni dell'Aspi e che va a sostituire la previgente indennità di disoccupazione c.d. con requisiti ridotti. Qui si registra un ampliamento della platea dei beneficiari, in quanto la MiniAspi spetta ai lavoratori che possano far valere 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi, mentre non è richiesto, come avveniva per l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, il requisito dei due anni di assicurazione e di almeno un contributo settimanale nel biennio precedente l'anno della richiesta. Ciò significa che il trattamento potrà essere riconosciuto già dopo lo svolgimento delle prime 13 settimane di lavoro. L'ampliamento della tutela si realizza quindi sostanzialmente attraverso una anticipazione della possibilità di accedervi, che andrà in favore in particolare dei giovani. Restano invece esclusi tutti coloro che alternano attività di lavoro che danno luogo a tutele previdenziali presso diverse gestioni previdenziali (come potrebbe essere la gestione separata per i collaboratori a progetto).

L'importo della prestazione è lo stesso dell'Aspi, cambia invece in modo rilevante la durata di fruizione, corrispondente alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno, dal quale si detraggono oltretutto gli eventuali periodi di indennità di cui si è già usufruito.

Riduttiva appare la disposizione relativa alle ipotesi di sospensione dell'indennità che è prevista e riconosciuta solo con riferimento a periodi di lavoro – sempre subordinato – di durata inferiore ai 5 giorni. Anche qui inoltre si applicano le discutibili previsioni riguardanti il possibile cumulo con attività di lavoro autonomo già previste con riferimento all'Aspi (v. sopra).

Il finanziamento dell'Aspi e della miniAspi

Un considerevole numero di disposizioni (commi 25-38) è dedicato al finanziamento dell'Aspi. Questo avviene con risorse provenienti da diverse fonti. Una prima rilevante quota deriva dai contributi originariamente destinati all'indennità di disoccupazione ordinaria, ai quali si aggiungono quelli relativi ai nuovi soggetti assicurati e, in particolare, agli apprendisti (contributo dell'1,31%). Diverse disposizioni sono poi volte ad armonizzare i regimi contributivi di alcune specifiche categorie di lavoratori per le quali la disciplina previgente della disoccupazione ordinaria prevedeva disposizioni ad hoc.

Una seconda fonte di finanziamento è il contributo aggiuntivo, pari all'1,4% per i lavoratori assunti con contratto a termine, che viene restituito al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato o di riassunzione (sempre a tempo indeterminato ed entro 6 mesi) del lavoratore precedentemente impiegato a termine. La restituzione è limitata alle ultime 6 mensilità di contribuzione. Sia il maggiore onere, sia l'incentivo alla stabilizzazione del lavoratore appaiono comunque di modesta entità e quindi non sembrano in grado di esplicitare quell'effetto di deterrenza verso l'abuso di contratti a termine che il legislatore dichiara di perseguire. Tantomeno tale contributo sembra poter aspirare a controbilanciare la riduzione dei limiti all'assunzione con contratti a termine effettuata all'art. 1 della legge. Basti ricordare in proposito come pressoché nullo sia stato l'effetto deterrente esercitato dal contributo del 4% imposto dalla legge n. 196/97 e

successivamente dal D.Lgs. 276/03 sulle retribuzioni dei lavoratori in somministrazione. Si segnala tra l'altro che tale contributo viene ora ridotto dal comma 39.

Infine una rilevante fonte di finanziamento deriva dai contributi, aggiuntivi, posti a carico dei datori di lavoro per tutti i casi di interruzione del rapporto di lavoro diversi dalle dimissioni (anche qui nulla si dice circa il caso delle dimissioni per giusta causa). Il contributo è solo in parte analogo a quello dovuto dai datori di lavoro che procedono al collocamento in mobilità dei lavoratori e sostitutivo di quest'ultimo. Esso si differenzia dal suo immediato precedente relativo alla mobilità quanto al metodo di calcolo. Nel sistema della mobilità il contributo era fisso, pari a 6 mesi di indennità per tutti i lavoratori; qui invece è calcolato nella misura del 50% del trattamento mensile Aspi per ogni anno di anzianità aziendale (con un massimo di 3) maturato dal lavoratore. L'importo è triplicato nel caso in cui si tratti di licenziamento collettivo senza accordo sindacale ed è escluso nei casi di fine lavori edili e di licenziamenti seguiti da nuova assunzione nei cambi di appalto.

Vige una fase transitoria, che andrà dal 2013 al 2015, nella quale il contributo non sarà dovuto dai datori di lavoro soggetti alle norme relative all'indennità di mobilità, che continueranno invece a pagare il relativo contributo, fino ad esaurimento dell'istituto.

È da segnalare subito che il contributo è dovuto solo con riferimento ai casi di cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (c. 31) o di apprendistato (c.32): la mancanza di un'analoga previsione riguardante i contratti a termine o di somministrazione rende ancora una volta questi ultimi molto più vantaggiosi per il datore di lavoro.

L'indennità per i co.co.co.

Salvo alcuni piccoli aggiustamenti, per i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa si mantiene e si rende definitiva l'indennità già introdotta in via sperimentale con l'art. 19, d.l. n. 185/08, conv. in legge n. 2/2009. L'impianto di base di tale istituto si caratterizza per una prestazione commisurata al reddito percepito, riconosciuta solo a coloro che sono iscritti esclusivamente alla gestione separata, lavorano in regime di monocommitenza e che rispondono a determinati requisiti di reddito e di assicurazione e contribuzione. Rispetto alla disciplina previgente il legislatore ha eliminato il requisito del reddito minimo dell'anno precedente di 5000 euro, lasciando solo quello massimo di 20.000; mentre abbastanza complicata sembra la realizzazione degli altri requisiti, soprattutto in ragione della presenza di diversi archi temporali di riferimento. Si richiedono infatti 4 mesi di contribuzione e assicurazione (3 fino al 2015), e 1 mese nell'anno di riferimento. Si richiede inoltre che il lavoratore abbia avuto un periodo di disoccupazione (documentato mediante l'iscrizione al centro per l'impiego) di almeno due mesi nell'anno precedente. L'importo della prestazione, stabilito nel 2009 in una somma pari al 30% del reddito dell'anno precedente con massimale di 4.000 €, è ora calcolato in percentuale sul minimale di reddito annuo, moltiplicato per il numero delle mensilità di accredito perse rispetto a quelle accreditate nell'anno precedente, nel quale però si devono comunque avere almeno due mesi di non lavoro (la percentuale è del 7% fino a tutto il 2015).

Ossessivamente, il legislatore si preoccupa di specificare in ben due occasioni (commi 51 e 55) che il trattamento spetta nei limiti delle risorse stanziare prevedendosi che in caso di scostamento possano essere apportate eventuali correzioni. Qui peraltro si sottolinea che l'esito del monitoraggio potrebbe portare anche a una eventuale sostituzione "con le tipologie di intervento previste dal comma 20", cioè con la MiniAspi. L'equiparazione della disoccupazione dei lavoratori a progetto a quelli subordinati, che costituisce uno dei passaggi essenziali per poter giungere effettivamente a un sistema universale di tutela contro la disoccupazione, è qui quantomeno promessa, ancorché limitatamente alla forma di tutela più modesta in assoluto.

La fine della mobilità

I commi 70 e ss. prevedono l'abrogazione di tutte le disposizioni di cui alla legge n. 223/91 riguardanti l'indennità di mobilità. L'effetto abrogativo peraltro si realizzerà solo a partire dal 1° gennaio 2016, in quanto sino ad allora si applica il regime transitorio di graduale riduzione (v. par. "Indicazioni operative"). Si segnala peraltro che il legislatore, al comma 64 ha mantenuto sia pure in via transitoria (ma la transitorietà qui è una costante da ormai un ventennio) la possibilità per il Ministro di concedere trattamenti di mobilità (e di integrazione salariale in deroga).

Le tutele nel rapporto di lavoro

Alle tutele in costanza di lavoro è dedicato l'art. 3, che interviene sulla materia in diversi modi. Anzitutto vi sono alcune modifiche alla legislazione attuale in materia di Cig straordinaria. Si prevede ad ampliare l'intervento a tutte quelle imprese che formalmente non rientravano sinora nell'ambito di applicazione della Cassa, ma a cui i trattamenti erano stati estesi sulla base di disposizioni transitorie costantemente prorogate (imprese esercenti attività commerciali con più di 50 addetti; agenzie di viaggio e turismo e operatori turistici con più di 50 addetti; imprese di vigilanza con più di 15 addetti; imprese del trasporto aereo e del settore aeroportuale).

Un intervento particolarmente rilevante è invece l'abrogazione, con effetto dal 2016, dell'art. 3, legge n. 223/91. Questa norma era stata modificata, all'indomani dell'entrata in vigore della legge n. 223/91, con il d.l. 148/93, conv. in legge n. 236/93 al fine di fare fronte alla grave ondata di crisi del periodo e volta a consentire l'intervento della Cassa anche nei casi di sottoposizione dell'azienda a procedure concorsuali in cui non sia stata disposta la continuazione dell'attività. L'abrogazione della disposizione sembrerebbe voler ritornare all'originaria filosofia della legge n. 223/91, secondo la quale il trattamento di integrazione salariale dovrebbe operare solo ed esclusivamente nei casi in cui sia prevista la ripresa dell'attività, dovendosi ricorrere negli altri casi alle tutele esterne al rapporto di lavoro. L'abrogazione di tale norma non esclude ad avviso di chi scrive la possibilità per l'impresa di ricorrere comunque alla Cigs, dovendosi ritenere ammissibile l'intervento sulla base delle altre causali, ovvero in tutti i casi in cui si possa comunque configurare una crisi aziendale o si possa presentare un programma a una ristrutturazione o riorganizzazione aziendale. È evidente tuttavia che la mancata concessione della Cig per procedura concorsuale determina una notevole accelerazione dei tempi necessari per poter avviare trattative e accordi volti alla salvaguardia dell'occupazione e dei beni aziendali. La soppressione della possibilità di intervento

della Cassa rende peraltro anche più onerosa la procedura, in quanto il curatore sarà tenuto a corrispondere le retribuzioni ai lavoratori, ciò che costituisce un incentivo notevole all'avvio immediato delle procedure per il licenziamento. Pertanto, e ammesso che si possano ancora configurare altre ipotesi di intervento della Cigs, sarà fondamentale avviare subito trattative per richiederla al fine di realizzare cessioni di attività con salvaguardia di almeno parte dei posti di lavoro.

Il secondo tipo di intervento sulla Cig è contenuto nell'art. 2 e consiste nella proroga, fino a tutto il 2016 della possibilità per il Ministro del lavoro di concedere i trattamenti di integrazione salariale in deroga, secondo le modalità e i criteri definiti nei commi 64-67 dell'art. 2 (v. sopra).

Infine, l'art. 3 introduce un nuovo tipo di integrazione salariale, che dovrà essere istituito sulla base di accordi e contratti collettivi aventi ad oggetto la costituzione di appositi fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla Cig. Non si tratta peraltro dell'applicazione lineare del modello della sussidiarietà orizzontale, ovvero dell'affidamento alle parti sociali del compito di realizzare la tutela del reddito dei lavoratori in caso di sospensione del lavoro. Un simile modello presupporrebbe infatti la libertà del soggetto privato di definire obiettivi e mezzi di realizzazione della tutela. Tutto ciò in questo caso non avviene: il legislatore considera l'istituzione dei fondi bilaterali obbligatoria – quanto meno con riferimento a tutti ai settori non coperti dalla Cig, in relazione alle imprese che occupano più di 15 addetti (comma 10) – e ne determina in modo minuzioso finalità e modalità operative. Più che l'affidamento ai privati del compito di realizzare la tutela in questione abbiamo a che fare con un modello di fondi basato sull'ibridazione e sul mix di pubblico e privato, la cui conformità al principio di libertà sindacale di cui all'art. 39 Cost. pare fortemente dubbia e la cui concreta realizzazione appare complicata dalla necessità di risolvere a priori tutti i possibili conflitti e sovrapposizioni di accordi e contratti che l'esplicitarsi di una libera attività sindacale necessariamente comporta. In sostanza, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale devono stipulare accordi e contratti aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà per i settori non coperti dalla Cig, per assicurare la tutela del reddito dei lavoratori in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale. La costituzione, come detto è obbligatoria in tutti i settori non coperti dalla Cig e per le imprese con più di 15 addetti. È rimessa alla libertà delle parti sociali l'estensione dell'ambito di applicazione del fondo alle imprese con meno di 15 addetti e la previsione di eventuali altre finalità, anch'esse comunque già predefinite dal legislatore (tutela integrativa dell'Aspi in caso di cessazione del rapporto di lavoro; incentivi all'esodo per i lavoratori prossimi al pensionamento; finanziamento di programmi di formazione e riqualificazione professionale). Il fondo è costituito dall'accordo o dal contratto, ma non ha autonoma personalità giuridica: alla sua effettiva costituzione si provvede con decreto del Ministro del lavoro e la collocazione e gestione del fondo sono affidate all'Inps (così come la determinazione degli oneri di amministrazione). Il comitato amministratore è composto da esperti designati dalle parti sociali (non più di 10) e da due rappresentanti dei Ministeri del lavoro e dell'economia; il collegio sindacale e il direttore generale dell'Inps partecipano alle riunioni con voto consultivo. Sempre con d.m., sulla base degli accordi/contratti e della proposta del comitato amministratore per le modifiche, sono

definiti la disciplina delle prestazioni e delle aliquote contributive. Anche qui si ripropone l'ossessione del legislatore per l'equilibrio finanziario: si prevede infatti un'aliquota minima (dello 0,20%) e l'obbligo per le fonti istitutive dei fondi di prevedere le modalità per l'adeguamento dell'aliquota contributiva o per la ridefinizione delle prestazioni al fine dell'adeguamento agli andamenti previsionali del settore e dell'economia in generale. Sempre con d.m. sono inoltre stabiliti i requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione dei fondi, i criteri di contabilità degli stessi, nonché la determinazione di standard e parametri omogenei, al fine di consentire il controllo sulla corretta gestione. Il ruolo delle parti sociali pare in conclusione decisamente limitato ed eterodiretto, e sorge spontaneo chiedersi quali siano le ragioni di simili scelte, dato che la diretta costituzione del sistema da parte del legislatore sarebbe stata molto più semplice e probabilmente anche molto meno problematica.

I commi 14 e ss. delineano un "modello alternativo" di fondi, riservato ai settori in cui siano già attualmente operanti "consolidati sistemi di bilateralità", ovvero ove esistano già fondi bilaterali aventi finalità analoghe.

Infine, per garantire che tutte le imprese con almeno 15 addetti siano dotate di una forma di integrazione salariale, il legislatore ha previsto l'istituzione – sempre presso l'Inps - di un fondo residuale, destinato ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti non soggetti alla Cig per i quali alla data del 31 dicembre 2013 non siano ancora operanti i fondi istituiti dalla contrattazione collettiva.

Con una disposizione di dubbia legittimità, per l'invadenza nel libero esplicarsi della libertà contrattuale, si dispone espressamente che sia i fondi di nuova istituzione, sia il fondo residuale, siano finanziati con contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori ripartiti – obbligatoriamente – nella misura di due terzi e un terzo, con un contributo aggiuntivo del datore di lavoro dell'1,5% in caso di utilizzo dell'istituto. La differenza rispetto alla Cig anche qui non è irrilevante: quella ordinaria è infatti a totale carico del datore di lavoro, quella straordinaria è finanziata dal lavoratore nella misura di ¼. Anche qui si stabilisce espressamente che "i fondi non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità (c.26) e che gli interventi sono concessi "entro i limiti delle risorse già acquisite".

INDICAZIONI OPERATIVE

Presentazione della domanda Aspi

La domanda di disoccupazione può essere presentata esclusivamente in via telematica, a pena di decadenza, entro due mesi dalla data di spettanza del trattamento (cioè dall'8° giorno di disoccupazione).

Sospensione del trattamento Aspi

In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato il lavoratore può richiedere la sospensione dell'indennità. Questa può durare fino a un massimo di 6 mesi e si riferisce a tutti i contratti di lavoro subordinato, senza distinzione circa la loro natura a termine o a tempo indeterminato.

Importi e durata del trattamento Aspi e dell'indennità di mobilità nel periodo transitorio

Il nuovo trattamento Aspi entra in vigore a partire dal 1° gennaio 2013, ma solo a decorrere dal 1° gennaio 2016 la sua durata e il suo importo diventeranno definitivi. Fino ad allora vige un regime transitorio in relazione al quale l'indennità Aspi cresce gradualmente e quella di mobilità cala, fino alla loro equiparazione.

- Per il 2013 si confermano sostanzialmente i tempi e la durata attualmente previsti per l'indennità ordinaria di disoccupazione e per la mobilità. A partire dal 2014 si hanno delle modifiche graduali, che variano in ragione dell'età, tenendo conto del fatto che le soglie di età stabilite per l'Aspi (una sola soglia a 55 anni) sono diverse da quelle stabilite per il trattamento ordinario di disoccupazione (una sola soglia a 50 anni) e per l'indennità di mobilità (due soglie a 40 e 50 anni)
- Per chi ha più di 55 anni è stabilito un ulteriore limite di durata corrispondente al numero delle settimane di contribuzione versata negli ultimi 2 anni (v. sopra)

Aspi

Anno/età	Fino a 50	Da 50 a 55	Oltre i 55 anni
2013	8 mesi	12 mesi	12 mesi
2014	8 mesi	12 mesi	14 mesi **
2015	10 mesi	12 mesi	16 mesi **
2016	12 mesi**	12 mesi*	18 mesi * **

* sono detratti i periodi eventualmente fruiti nel medesimo periodo, anche a titolo di MiniAspi

** spetta solo nei limiti delle settimane di contribuzione degli ultimi 2 anni

Indennità di mobilità

anno/età	Fino ai 40	Da 40 a 50	Oltre 50
2013	12 mesi	24 mesi	36 mesi
2014	12 mesi	24 mesi	30 mesi
2015	12 mesi	18 mesi	24 mesi
2016	12 mesi	12 mesi	18 mesi

Indennità di mobilità per i lavoratori delle aree del Mezzogiorno (d.P.R. 218/78)

anno/età	Fino ai 40	Da 40 a 50	Oltre 50
2013	24 mesi	36 mesi	48 mesi
2014	18 mesi	30 mesi	42 mesi
2015	12 mesi	24 mesi	36 mesi
2016	12 mesi	18 mesi	24 mesi

LEGGE 28 GIUGNO 2012, N. 92

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita
G.U. n. 153 del 03-07-2012 (S.O. n. 136)

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

Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana Serie Generale n. 153 del 03-07-2012

(Supplemento Ordinario n. 136)

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. 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 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) 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 progressi. 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: «perle 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».
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, 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»;

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.

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 abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare;
 - 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 complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;
 - 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 sé 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.
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.
1. 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.
2. 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 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.
 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 (ASpl) 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) e b), 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 addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, 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 afferriscano 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 addotti 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'inedoneità 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 (ASpl), 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'ASpl 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.
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 nel medesimo periodo, anche in relazione ai trattamenti brevi di cui al comma 20 (mini-ASpl);
 - 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 nel medesimo periodo 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'ASpl o della mini-ASpl 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 datale 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-ASpl.
 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, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo.
 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, 15, 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-ASpl liquidate a decorrere dal 1° gennaio 2013.
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 ASpl, 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 ASpl, 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. In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 50 per cento del trattamento mensile iniziale di ASpl 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 determinato, 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 assicu-

- razioni 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'ASpl, 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 2013 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'ASpl.
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 2013:

- 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.

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:
- abbiano operato, nel corso dell'anno precedente, in regime di monocommittenza;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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, al 28 per cento per l'anno 2013, al 29 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 19 per cento per l'anno 2013, al 20 per cento per l'anno 2014, al 21 per cento per l'anno 2015, al 22 per cento per l'anno 2016, al 23 per cento per l'anno 2017 e al 24 per cento a decorrere dall'anno 2018».
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. A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'articolo 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, è abrogato.
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 10, 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 sei mesi 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.
5. Entro i successivi tre mesi, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mini-

- stro dell'economia e delle finanze, si provvede all'istituzione presso l'INPS dei fondi 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, adeguare le fonti istitutive dei rispettivi fondi bilaterali 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.

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, 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 né 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 preconstituzione di risorse continuative adeguate sia per l'avvio dell'attività sia per la situazione a regime, da verificare anche sulla base dei bilanci di previsione di cui 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 almeno la prestazione di un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale, di durata non superiore a un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria.
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 a quanto garantito dall'ASpl;
 - 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.
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 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 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.
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.
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.
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.
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 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 predispone 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'ASpl, 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:
- 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;
 - 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 uni-

- versità 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 dispostole 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:
- 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;
 - 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;
 - 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:
- 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;
 - 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.

Data a Roma, addì 28 giugno 2012

NOTIZIE SUGLI AUTORI

Velia Addonizio

Avvocato in Milano: www.avvocatedellavoro.it - addonizio@tiscali.it

Olivia Bonardi

Docente di diritto del lavoro nell'Università di Milano: olivia.bonardi@unimi.it

Maurizio Borali

Avvocato in Milano: www.fezzi.it - borali@fezzi.it

Stefano Chiusolo

Avvocato in Milano: www.fezzi.it - chiusolo@fezzi.it

Mario Fezzi,

Avvocato in Milano, membro dell'Esecutivo di AGI - Avvocati Giuslavoristi Italiani, direttore di www.di-elle.it, socio fondatore di Wikilabour.it: www.fezzi.it - m.fezzi@fezzi.it

Cosimo Francioso

Avvocato in Milano, socio fondatore di WikiLabour.It: www.legalilavoro.it - c.francioso@legalilavoro.it

Silvia Gariboldi

Avvocato in Milano: silvia.gariboldi@magavv.it

Lorenzo Giasanti

Ricercatore di diritto del lavoro nell'Università di Milano-Bicocca: lorenzo.giasanti@unimib.it

Alberto Ghidoni

Avvocato in Milano: alberto.ghidoni@magavv.it

Alberto Guariso

Avvocato in Milano, Direttore di D&L- Rivista critica di diritto del lavoro: www.studiodirittielavoro.it - guariso@polizziguariso.it.

Daniela Manassero

Avvocato in Milano: www.avvocatedellavoro.it - dmanassero@tiscali.it

Giovanni Marucci

Avvocato in Milano, socio fondatore di WikiLabour.It: giovanni.marucci@magavv.it

Franco Scarpelli

Avvocato in Milano, docente di diritto del lavoro nell'Università di Milano-Bicocca, socio fondatore di WikiLabour.It: www.legalilavoro.it - f.scarpelli@legalilavoro.it

Gianni Sozzi

Avvocato in Milano: www.legalilavoro.it - g.sozzi@legalilavoro.it



Non sai come orientarti
nel **mondo del lavoro?**

Dubbi sui tuoi **diritti
di lavoratore?**

Vai su **wikilabour.it**

Il dizionario per i diritti dei lavoratori è on line con numerose informazioni per orientarsi nell'universo del lavoro.

Il progetto è realizzato da CGIL Milano e CGIL Regionale Lombardia, con la collaborazione di quattro avvocati giuslavoristi milanesi: Mario Fezzi, Cosimo Francioso, Giovanni Marcucci e Franco Scarpelli.

wiki  labour.it

Dizionario dei Diritti dei Lavoratori

Dove tutti i tuoi diritti hanno una voce



wikilabour.it

Il dizionario on line dei diritti dei lavoratori
che raccoglie circa 400 voci

(ad es. Diritti sindacali, Rapporto di lavoro, Maternità,
Licenziamento, Dimissioni, Cassa integrazione, ecc.)

Un sito che utilizza la tecnologia “wiki” (quella della ormai famosissima Wikipedia) e che mette a disposizione informazioni e chiarimenti sui diritti dei lavoratori in modo rigoroso e **scientificamente garantito** da un comitato di giuristi e avvocati, ma con un **linguaggio accessibile** a tutti.

Ogni voce è affrontata con diversi livelli di approfondimento: una **scheda sintetica** destinata ad un utente in cerca di informazioni e chiarimenti di carattere generale; **schede di approfondimento** orientate ad un pubblico con conoscenze più specifiche sulla materia (operatori del diritto, sindacalisti, ecc.); **giurisprudenza** di diverso grado ed orientamento, con migliaia di sentenze destinate ad operatori del diritto.

Il Dizionario è in **continua evoluzione** e viene aggiornato con cadenza pressoché quotidiana: è aperto alla collaborazione di tutti gli esperti di diritto che vogliono contribuire al lavoro di redazione delle varie voci. **Chiunque voglia collaborare** effettuando segnalazioni, inviando commenti o fornendo informazioni ritenute utili allo sviluppo del Progetto, può farlo inviando una mail alla redazione.

Puoi consultare le diverse voci del Dizionario attraverso diversi **metodi di ricerca**:

- con una ricerca per singola voce
- effettuando una ricerca avanzata nell'apposita sezione
- consultando l'elenco delle Categorie
- consultando la pagina con l'indice generale che contiene l'elenco di tutte le voci presenti nel Dizionario.

Buona consultazione!

wiki  labour.it
Dizionario dei Diritti dei Lavoratori

Dove tutti i tuoi diritti hanno una voce

