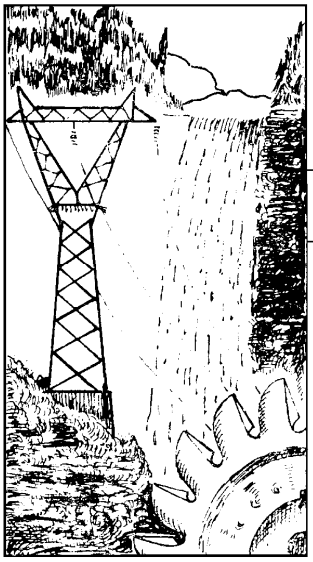

PARTECIPARE

PERIODICO MENSILE A CURA DELLA SEGRETERIA
ZONALE FLAEI - CISL di VITTORIO VENETO

N. 11
Speciale
Anno 2015

Direttore Responsabile: SIILVIO DI PASQUA
Proprietario: BENIAMINO MICHIELETTO
Autorizz. Del Tribunale di Treviso n.463 del 5/11/1980
Redazione e stampa:
31029 VITTORIO VENETO
Via Carlo Baxa, 13
tel. 0438-57319 – fax: 0438/946028
e-mail: treviso@flaei.org
"Poste Italiane SpA - Spedizione in abbonamento postale – 70% NE/TV"

Hanno collaborato: Le Segreterie Nazionale, Regionale e Territoriale della FLAEI-CISL, Bazzo Giorgio, Griguolo Tiziano, De Luca Adelino, Fontana Sergio, De Bastiani Mario, Perin Rodolfo, Budoia Angelo, Tolot Margherita, Dal Fabbro Edgardo, Battistuzzi Lorenzo, Sandrin Giuseppe, Faè Luciano, Piccin Livio, Da Ros Remigio, Carminati Giovanni, Pilutti Aldo

SOMMARIO:

JOBS ACT

GUIDA ALLA LETTURA DA PARTE DELLA CISL

Vuoi ricevere Partecipare per posta elettronica? Segnala a: treviso.flaeicisl@gmail.com

INDICE

Pagina	Titolo
3	**ANALISI DEL PROVVEDIMENTO PRESENTATO COME LA RIVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO JOBS ACT,TRA PREGI E OCCASIONI MANCATE**
5	**JOBS ACT IN PILLOLE**
6	**LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183** Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività' ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. (14G00196)
13	**DOCUMENTO DI ANALISI E PROPOSTE CISL - RELATIVO AI DECRETI DELEGATI IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 183/2014**
17	**DOCUMENTO DI ANALISI E PROPOSTE CISL - LEGGE 10.12.2014 N° 183 , G.U. 15.12.2014 - ART. 1 COMMI 8, 9**
20	**JOBS ACT - IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI**
22	**DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015, N. 23 -** Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183. (GU n.54 del 6-3-2015) - Vigente al: 7-3-2015
26	**SCHEDE DI LETTURA DEL DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015, N. 23 RELATIVO A TUTELE CRESCENTI**
31	**DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015, n. 22 -** Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00036) (GU n.54 del 6-3-2015) - Vigente al: 7-3-2015
40	**NUOVA ASpI**
42	**SCHEDE DI LETTURA DEL DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015 N. 22 RELATIVO ALLA NASPI**
52	**INTERPELLO PER NASPI PER LICENZIAMENTI DISCIPLINARI**
54	**CIRCOLARE INPS N 94 DEL 12 MAGGIO 2015**
68	**NASPI – COMMENTO ALLA CIRCOLARE APPLICATIVA INPS**
70	**JOBS ACT - INCONTRO DEL MINISTRO POLETTI CON LE PARTI SOCIALI DEL 27 MAGGIO 2015**
73	**SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RELATIVO ALLA CASSA INTEGRAZIONE**
101	**SCHEMA DECRETO CASSA INTEGRAZIONE – SCHEDA DI LETTURA**
112	**D.LGS. RIORDINO TIPOLOGIE CONTRATTUALI – INVIO SCHEDA DI LETTURA**
121	**SCHEMA DECRETO CONCILIAZIONE CURA, VITA E LAVORO**
126	**DOCUMENTO DI ANALISI E PROPOSTE CISL - MISURE DI CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO**
129	**SCHEDE DI LETTURA DEL DLGS 80/2015**
134	**DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 80** - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15g00094)
141	**DOCUMENTO DI ANALISI E PROPOSTE CISL - TESTO ORGANICO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LA REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI**
146	**DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 81 -** Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15g00095)
170	**DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 148** Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
199	**DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 149** Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività' ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15g00161)
208	**DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 150** Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15g00162)
232	**DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 151** disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15g00164)

ANALISI DEL PROVVEDIMENTO PRESENTATO COME LA RIVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO JOBS ACT,TRA PREGI E OCCASIONI MANCATE

Conquiste del lavoro 15 ottobre 2015

Con la recente pubblicazione in Gazzetta ufficiale degli ultimi quattro decreti legislativi attuativi del ddl, il Jobs Act ha guadato il tratto. Un intervento normativo portato alla ribalta come la 'rivoluzione copernicana' di un ingolfato mercato del lavoro, quello italiano, tra i più –se non il più- equipaggiato di tutta la UE, ma anche il più impantanato in una eccezionalità normativa che ha scalzato quasi del tutto, ed in via non più deregolatoria, la normalità.

Una crisi costante e permanente ha costretto ad una disciplina, eccezionale appunto, per fronteggiare l'empasse occupazionale e messo a nudo due mali del sistema lavoro Italia in recessione: le eccedenze di personale, da un lato, ed il precariato, dall'altro, in ciò cristallizzando la stridente discrasia tra regime regolatorio legale e situazioni conflittuali da gestire.

Una crisi che ha, al contempo, tolto i veli ad un continente sismico – e carsico- delle integrazioni salariali ed alla sterilità assoluta del sistema italiano di flexicurity; una flessicurezza

malata, per quel che l'implementazione della Legge Biagi ha consegnato, tentata nell'inseguire modelli (Danimarca per tutti), ma sempre malamente ispirata a, non conoscendosi nemmeno bene quale e come dovesse essere la via italiana.

Ma dov'è che il Jobs Act ha osato e dove, invece, poteva osare, perché no, più prepotentemente?

Certamente, col decr.lgs 81/2015 "Codice dei contratti", la (de)proliferazione delle forme contrattuali atipiche è stata compiuta, il famigerato co.co.pro è andato in soffitta e, insieme ad esso, anche le collaborazioni occasionali e le prestazioni occasionali, corredati, poco o nulla, da garanzie sociali.

Il peso della bilancia pende, dunque, per contratti più pesanti, ossia più blindati sotto il profilo delle garanzie, cioè il tempo indeterminato e determinato, e anche il part-time verticale ha trovato una prima risposta all'annosa querelle 'tempo di lavoro/orario di lavoro' da cui sganciare la maturazione della posizione previdenziale.

Con legge, l'Italia risponde e recepisce il principio, cardine nella politica europea di flexicurity, secondo cui "il contratto a tempo indeterminato è la forma contrattuale di lavoro", e sul tanto polemizzato contratto a tempo determinato a-causale ex L. 99/13 tempi e termini certi sono stati, anche in altra sede, chiariti, sia sotto il profilo del requisito dello 'Stop&Go' che sotto quello del diritto di precedenza.

Il contratto di apprendistato, da tempi immemori sviscerato come il vero veicolo dell'accesso dei giovani nel mercato del lavoro, è stato, invece, aggredito dal Jobs Act invero solo in superficie. Incardinare, infatti, l'istituto in un più saldo sistema duale (apprendistato di 1° e 3° livello) non ha tenuto il contrappeso di una vera e propria ristrutturazione, per l'ennesima volta mancata. L'apprendistato professionalizzante ne è uscito declassato e, nella misura in cui la sua disciplina per nulla è stata riformata, fors'anche superfluo.

Declassato perché, nella previsione ex art. 47 comma 4 del Codice sui contratti sulla possibile attivazione dell'apprendistato di 2° livello 'senza limiti di età, a favore di lavoratori in mobilità e fruitori di trattamento di disoccupazione, si scorge la precisa lettura miope degli effettivi trends della disoccupazione giovanile, e non solo in Italia.

Autorevolissimi studi, tra i quali si annoverano quelli consegnati dalla Fondazione irlandese Eurofound, avvertono come, alla ortodossa categoria NEETs si affianchi quella dei giovani adulti NEETs (trentenni ed over trentenni) a maggior rischio di esclusione e/o autoemarginazione sociale poiché vittime, e più sofferte, di un precariato lavorativo tradottosi in precarietà assoluta di vita.

Dedicare,

quindi, un contratto, l'apprendistato, ad una platea di lavoratori (di tutte le età e da reinserire) ope legis estranea alla sua ratio giuridica e non elevarne, invece, la soglia di età (fissa ai 29 anni) per titolarsene, equivale a voler negare una via già esistente di accesso dei giovani al mercato del lavoro. Un qualcosa che ricorda l'operazione 'emergenza' dalla saturazione veloce pensata dalle linee

guide del 2013 per il tirocinio, trasformato, in due delle sue modalità, in vera e propria politica attiva del lavoro ed in ciò svestito totalmente della sua funzione primaria di orientare ed immettere al lavoro. Ma è (anche) in riferimento alla disposizione ex art. 47.4 che l'apprendistato di 2° livello appare quasi anche superfluo.

Uno degli obiettivi del contratto indeterminato a tutele crescenti, dichiarato dai suoi stessi ideatori, è quello di garantire una stabilizzazione lavorativa rafforzata dalla formazione sul posto di lavoro su cui il datore è più propenso ad investire proprio in virtù di un lasso temporale contrattuale più esteso.

L'acquisizione di una qualifica professionale tramite il contratto di apprendistato di 2° livello ridonda, quindi, rispetto ai risultati attesi del contratto a tutele crescenti, risultandone un doppione e, per assurdo, superfluo per giunta. Il Codice dei contratti avrebbe- il condizionale è d'obbligo- potuto recuperare questa pecca con l'apprendistato di 3° livello e, a tal fine, sarebbe stato sufficiente sancire definitivamente per legge l'attivazione di detta forma contrattuale per i percorsi universitari, corsi post-lauream (Master e Corsi di Alta formazione) e Corsi di specializzazione; d'altronde, la sua durata minima legale è fissata a non meno di 6 mesi. L'articolo 45 ne enuncia, invece, solo la possibilità ('possono essere assunti') rimettendola all'autonomia regolamentare di Regioni e Province autonome.
Agile concludere che, nelle more di un obbligo normativo, la scelta continuerà a cadere sull'opzione più conveniente, ossia il tirocinio; nella migliore delle ipotesi, il prodromo di carriere senza contributi.
Ha, invece, impattato, il Jobs Act, e non malamente, sul sistema degli ammortizzatori
sociali in costanza di lavoro. Il continente sismico delle integrazioni salariali pare, ora, poggiare su di una falda più solida ove si auspica che il nuovo meccanismo ad incastro CIG-CIGs-contratti di solidarietà-(nuovo) Fondo di integrazione salariale (sostitutivo dei contratti di
solidarietà di tipo 'B') fluidifichi procedure che, la recessione in primis, ha sclerotizzato, tra deroghe, scopertura normativa di settore e pesanti criticità nella gestione delle crisi occupazionali.
Così come i requisiti di elegibility per fruire dei trattamenti di disoccupazione in regime NASPI hanno avuto una riformulazione meno rigida (essendo stato rimosso il requisito della anzianità assicurativa) e più flessibile (estensione del periodo di riferimento risalente lo stato di disoccupazione nei casi previsti e specificati dalle Circolari Ministeriale 94 e 142/2015 idonei alla c.d. neutralizzazione). Resta qualche lieve perplessità sul soddisfacimento dei detti requisiti per gli eventi di disoccupazione involontaria verificantisi nello stesso anno di attivazione del contratto cessato e sulla DIS-COLL per quei contratti di collaborazione coordinata attivati successivamente al 2015, specie in relazione al requisito retributivo che dia diritto ad un mese di contribuzione.
Ma, più di tutto, il legislatore del Jobs Act restituisce centralità alle parti sociali in un modo che poco spazio lascia alle interpretazioni: l'art. 51 del decreto sancisce che, ai fini dello stesso, i contratti collettivi di rinvio- salva diversa previsione- sono considerati quelli nazionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA ovvero dalla RSU.
Trattasi di una disposizione che argina definitivamente quella da più parti lamentata come 'la piaga' dei CCNL cc.dd 'pirata', da cui si è originata una sorta di meta rappresentatività della contrattazione collettiva.
Al contempo, il detto dispositivo stempera i 'chiaro-scuro' destabilizzanti (e, a volte, laceranti) della contrattazione di prossimità, restituendo al livello aziendale (in mancanza, territoriale) il ruolo, ad esso proprio, di continua contiguità alla realtà aziendale da gestire e di più affine familiarità per la costruzione di un welfare aziendale efficace e partecipato sotto il profilo, sia della produttività e del benessere dei lavoratori, che quello della negoziazione.
Una partenza tra luci ed ombre, quindi, per la rivoluzione copernicana a firma Jobs Act. E resta ancora l'incognita ANPAL e politiche attive. Qui Garanzia giovani sta dimostrando a chiare lettere che troppo ancora c'è da fare, sia per il doppio binario operativo CPI e Agenzie per il lavoro che per la carente progettazione di gestione dei Programmi operativi Nazionali dedicati.
Preoccupa soprattutto come e se la nascente rete ANPAL opererà effettivamente, stanti la (annunciata) riforma del Titolo V della Costituzione e le competenze regionali, delle Regioni a Statuto speciale e delle Provincie autonome dal decreto attuativo fatte salve. I fatti, recenti e remoti, non offrono le più rosee prospettive.
Certo è che, perché il Jobs Act sia davvero #lavoltabuona, il sistema di politiche attive deve essere concertato e, soprattutto, sincronico affinché non si ottenga come risultato una ennesima Italia a diverse velocità.

Gabriella La Nunziata
Analista e progettista
Mercato del lavoro
Adapt Professional Fellow

JOBS ACT IN PILLOLE

CISL

JOBS ACT *in pillole*

Cambia qualcosa per chi lavora già?

no

Il contratto a tutele crescenti è applicabile solo ai nuovi assunti. Chi ha un impiego a tempo indeterminato non rientra nel nuovo regime

Esiste ancora il normale contratto a tempo indeterminato?

si

Il nuovo contratto a tutele crescenti non sostituisce, ma si aggiunge, al normale contratto a tempo indeterminato

Puoi essere licenziato per provvedimento disciplinare senza aver commesso il fatto?

no

Nei casi in cui il lavoratore può provare che il fatto contestato dal suo datore di lavoro non sussiste, ha diritto alla reintegra

E anche per quest'ultimo spetta l'incentivo di 8.000 euro?

si

Lo sgravio contributivo triennale che può arrivare fino a 8000 euro, introdotto dalla legge di stabilità, spetta per tutte le assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1 gennaio e il 31 dicembre 2015, non per le sole assunzioni con contratto a tutele crescenti.

La contrattazione può giocare un ruolo, ad esempio introducendo una proporzionalità tra mancanza del lavoratore e sanzione, in modo da riservare il licenziamento disciplinare solo a fatti gravi?

siiiiii

Il decreto che ha introdotto il contratto a tutele crescenti non contiene il riferimento ai codici disciplinari dei contratti collettivi, nè quello alla necessaria proporzionalità tra mancanza e sanzione. Ma i contratti collettivi mantengono i loro effetti, pur se non richiamati esplicitamente dalla legge, e possono continuare ad intervenire sulla regolamentazione dei licenziamenti disciplinari, definendo regole che mantengano la giusta proporzionalità tra mancanza e sanzione. Possono anche continuare a regolamentare i criteri di scelta per i licenziamenti collettivi.

CISL

LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183 Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. (14G00196)
(GU n.290 del 15-12-2014)

Vigente al: 16-12-2014

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga la seguente legge:

Art. 1
1. Allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, il Governo e' delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi.

2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1 il Governo si attiene, rispettivamente, ai seguenti principi e criteri direttivi:
a) con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro:
1) impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa;
2) semplificazione delle procedure burocratiche attraverso l'incentivazione di strumenti telematici e digitali, considerando anche la possibilità di introdurre meccanismi standardizzati a livello nazionale di concessione dei trattamenti prevedendo strumenti certi ed esigibili;
3) necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarietà;
4) revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria e della cassa integrazione guadagni straordinaria e individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione;
5) previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici;
6) riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo;
7) revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, fissando un termine certo per l'avvio dei fondi medesimi, anche attraverso l'introduzione di meccanismi standardizzati di concessione, e previsione della possibilità di destinare gli eventuali risparmi di spesa derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente lettera al finanziamento delle disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3 e 4;
8) revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, con particolare riferimento all'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché alla messa a regime dei contratti di solidarietà di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
b) con riferimento agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria:

1) 1) rimodulazione dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), con omogeneizzazione della disciplina relativa ai trattamenti ordinari e ai trattamenti brevi, rapportando la durata dei trattamenti alla pregressa storia contributiva del lavoratore;
2) incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti;
3) 3) universalizzazione del campo di applicazione dell'ASpI, con estensione ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, fino al suo superamento, e con l'esclusione degli amministratori e sindaci, mediante l'abrogazione degli attuali strumenti di sostegno del reddito, l'eventuale modifica delle modalità di accreditamento dei contributi e l'automaticità' delle prestazioni, e prevedendo, prima dell'entrata a regime, un periodo almeno biennale di sperimentazione a risorse definite;
4) introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa;
5) 5) eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASpI, di una prestazione, eventualmente priva di copertura figurativa, limitata ai lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori ridotti dell'indicatore della situazione economica equivalente, con previsione di obblighi di partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti;
6) eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale;

c) attivazione del soggetto beneficiario degli ammortizzatori sociali di cui alle lettere a) e b) con meccanismi e interventi che incentivino la ricerca attiva di una nuova occupazione, come previsto dal comma 4, lettera v);
d) previsione che il coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario dei trattamenti di cui alle lettere a) e b) possa consistere anche nello svolgimento di attività a beneficio delle comunità locali, con modalità che non determinino aspettative di accesso agevolato alla pubblica amministrazione;
e) adeguamento delle sanzioni e delle relative modalità di applicazione, in funzione della migliore effettività, secondo criteri oggettivi e uniformi, nei confronti del lavoratore beneficiario di sostegno al reddito che non si rende disponibile ad una nuova occupazione, a programmi di formazione o alle attività a beneficio di comunità locali di cui alla lettera d).

3. Allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, il Governo e' delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o piu' decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive. In mancanza dell'intesa nel termine di cui all'articolo 3 del citato decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, il Consiglio dei ministri provvede con deliberazione motivata ai sensi del medesimo articolo 3. Le disposizioni del presente comma e quelle dei decreti legislativi emanati in attuazione dello stesso si applicano nelle province autonome di Trento e di Bolzano in conformità a quanto previsto dallo statuto speciale per il Trentino-Alto Adige e dalle relative norme di attuazione nonché dal decreto legislativo 21 settembre 1995, n. 430.

4. Nell'esercizio della delega di cui al comma 3 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
a) razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti, da collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzi una minore probabilità di trovare occupazione, e a criteri di valutazione e di verifica dell'efficacia e dell'impatto;
b) razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità, anche nella forma dell'acquisizione delle imprese in crisi da parte dei dipendenti, con la previsione di una cornice giuridica nazionale volta a costituire il punto i riferimento anche per gli interventi posti in essere da regioni e province autonome;
c) istituzione, anche ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, di seguito denominata «Agenzia», partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del

lavoro e delle politiche sociali, al cui funzionamento si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente e mediante quanto previsto dalla lettera f);
d) coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia;
e) attribuzione all'Agenzia di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpI;
f) razionalizzazione degli enti strumentali e degli uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali allo scopo di aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente;
g) razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone;
h) possibilità di far confluire, in via prioritaria, nei ruoli delle amministrazioni vigilanti o dell'Agenzia il personale proveniente dalle amministrazioni o uffici soppressi o riorganizzati in attuazione della lettera f) conche di altre amministrazioni;
i) individuazione del comparto contrattuale del personale dell'Agenzia con modalità tali da garantire l'invarianza di oneri per la finanza pubblica;
l) determinazione della dotazione organica di fatto dell'Agenzia attraverso la corrispondente riduzione delle posizioni presenti nella pianta organica di fatto delle amministrazioni di provenienza del personale ricollocato presso l'Agenzia medesima;
m) rafforzamento delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi;
n) valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati nonché operatori del terzo settore, dell'istruzione secondaria, professionale e universitaria, anche mediante lo scambio di informazioni sul profilo curriculare dei soggetti inoccupati o disoccupati, al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego;
o) valorizzazione della bilateralità attraverso il riordino della disciplina vigente in materia, nel rispetto dei principi di sussidiarietà, flessibilità e prossimità anche al fine di definire un sistema di monitoraggio e controllo sui risultati dei servizi di welfare erogati;
p) introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale;
q) introduzione di modelli sperimentali, che prevedano l'utilizzo di strumenti per incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di lavoro e che tengano anche conto delle buone pratiche realizzate a livello regionale;
r) previsione di meccanismi di raccordo e di coordinamento delle funzioni tra l'Agenzia e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), sia a livello centrale che a livello territoriale, al fine di tendere a una maggiore integrazione delle politiche attive e delle politiche di sostegno del reddito;
s) previsione di meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e gli enti che, a livello centrale e territoriale, esercitano competenze in materia di incentivi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità';
t) attribuzione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali delle competenze in materia di verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantite su tutto il territorio nazionale;
u) mantenimento in capo alle regioni e alle province autonome delle competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro;
v) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso dal mercato del lavoro o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione, secondo percorsi personalizzati di istruzione, formazione professionale e lavoro, anche mediante l'adozione di strumenti di segmentazione dell'utenza basati sull'osservazione statistica;

z) valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate, anche attraverso l'istituzione del fascicolo elettronico unico contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche ed ai versamenti contributivi, assicurando il coordinamento con quanto previsto dal comma 6, lettera i);
aa) integrazione del sistema informativo di cui alla lettera z) con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro;
bb) semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l'impiego delle tecnologie informatiche, secondo le regole tecniche in materia di interoperabilità e scambio dei dati definite dal codice di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, allo scopo di rafforzare l'azione dei servizi pubblici nella gestione delle politiche attive e favorire la cooperazione con i servizi privati, anche mediante la previsione di strumenti atti a favorire il conferimento al sistema nazionale per l'impiego delle informazioni relative ai posti di lavoro vacanti.

5. Allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, il Governo e' delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, uno o piu' decreti legislativi contenenti disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese.

6. Nell'esercizio della delega di cui al comma 5 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
a) razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti, anche mediante abrogazione di norme, connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di ridurre drasticamente il numero di atti di gestione del medesimo rapporto, di carattere amministrativo;
b) semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, o abrogazione delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi;
c) unificazione delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi e obbligo delle stesse amministrazioni di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti;
d) introduzione del divieto per le pubbliche amministrazioni di richiedere dati dei quali esse sono in possesso;
e) rafforzamento del sistema di trasmissione delle comunicazioni in via telematica e abolizione della tenuta di documenti cartacei;
f) revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché valorizzazione degli istituti di tipo premiale;
g) previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità' della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore;
h) individuazione di modalità organizzative e gestionali che consentano di svolgere esclusivamente in via telematica tutti gli adempimenti di carattere amministrativo connessi con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro;
i) revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino, in un'ottica di integrazione nell'ambito della dorsale informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e della banca dati delle politiche attive e passive del lavoro di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, anche con riferimento al sistema dell'apprendimento permanente;
l) promozione del principio di legalità e priorità delle politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme ai sensi delle risoluzioni del Parlamento europeo del 9 ottobre 2008 sul rafforzamento della lotta al lavoro sommerso (2008/2035(INI)) e del 14 gennaio 2014 sulle

ispezioni sul lavoro efficaci come strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa (2013/2112(INI)).

7. Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività' ispettiva, il Governo e' delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali:

a) individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;

b) promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;

c) previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità' di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità' di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;

d) rafforzamento degli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;

e) revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera;

f) revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore;

g) introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

h) previsione, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, della possibilità di estendere, secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera a) del presente comma, il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

i) abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;

l) razionalizzazione e semplificazione dell'attività' ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL),

prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale.

8. Allo scopo di garantire adeguato sostegno alle cure parentali, attraverso misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, il Governo e' delegato ad adottare, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

9. Nell'esercizio della delega di cui al comma 8 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
a) ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità' di maternità, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici;
b) garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate, del diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro;
c) introduzione del tax credit, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo, e armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico;
d) incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività' lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro;
e) eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica
e cure costanti per le particolari condizioni di salute;
f) integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona in coordinamento con gli enti locali titolari delle funzioni amministrative, anche mediante la promozione dell'utilizzo ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi;
g) ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ai fini di poterne valutare la revisione per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi obbligatori e parentali, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese;
h) introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza;
i) estensione dei principi di cui al presente comma, in quanto compatibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica,
ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con riferimento al riconoscimento della possibilità di fruizione dei congedi parentali in modo frazionato e alle misure organizzative finalizzate al rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
l) semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ferme restando le funzioni della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di parità e pari opportunità.

10. I decreti legislativi di cui ai commi 1, 3, 5, 7 e 8 del presente articolo sono adottati nel rispetto della procedura di cui all'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400.

11. Gli schemi dei decreti legislativi, corredati di relazione tecnica che dia conto della neutralità finanziaria dei medesimi ovvero dei nuovi o maggiori oneri da essi derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura, a seguito di deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica perché su di essi siano espressi, entro trenta giorni dalla data di trasmissione, i pareri delle Commissioni competenti per materia e per i profili finanziari.
Decorso tale termine, i decreti sono emanati anche in mancanza dei pareri. Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono o seguono la scadenza dei termini previsti ai commi 1, 3, 5, 7 e 8 ovvero al comma 13, questi ultimi sono prorogati di tre mesi.

12. Dall'attuazione delle deleghe recate dalla presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. A tale fine, per gli adempimenti dei decreti attuativi della presente legge, le amministrazioni competenti provvedono attraverso una diversa allocazione delle ordinarie risorse umane, finanziarie e strumentali, allo stato in dotazione alle medesime amministrazioni. In conformità all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, qualora uno o più decreti attuativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i decreti legislativi dai quali derivano nuovi o maggiori oneri sono emanati solo successivamente o contestualmente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi, ivi compresa la legge di stabilità, che stanzino le occorrenti risorse finanziarie.

13. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 10, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla presente legge, il Governo può adottare, con la medesima procedura di cui ai commi 10 e 11, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse. Il monitoraggio permanente degli effetti degli interventi di attuazione della presente legge, con particolare riferimento agli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità' dei cittadini e sulle modalità di entrata e uscita nell'impiego, anche ai fini dell'adozione dei decreti di cui al primo periodo, e' assicurato dal sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che vi provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

14. Sono fatte salve le potestà attribuite alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di Bolzano dai rispettivi statuti speciali e dalle relative norme di attuazione, le competenze delegate in materia di lavoro e quelle comunque riconducibili all'articolo 116 della Costituzione e all'articolo 10 della legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.

15. La presente legge e i decreti legislativi di attuazione entrano in vigore il giorno successivo a quello della loro pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 10 dicembre 2014
NAPOLITANO
Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri
Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali
Visto, il Guardasigilli: Orlando

DOCUMENTO DI ANALISI E PROPOSTE CISL - RELATIVO AI DECRETI DELEGATI IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 183/2014

La Memoria presentata dal Segretario Confederale Gigi Petteni

La Cisl ha espresso un giudizio articolato sulla legge delega n.183/2014 e sui primi due decreti delegati, senza indulgere a ideologismi.

La valutazione potrà essere ovviamente più compiuta in presenza degli altri decreti attesi nelle prossime settimane, stante che il c.d. "Jobs Act" ha una sua coerenza interna. Sarà infatti importante capire quale sarà l'intervento sul riordino e la semplificazione delle tipologie contrattuali, così come sarà centrale il ruolo che avranno cassa integrazione e contratti di solidarietà, e fondamentale il riordino dei servizi per l'impiego.

Abbiamo apprezzato che il contratto a tempo indeterminato torni ad essere centrale nel nostro ordinamento e nell'utilizzo che ne verrà fatto da parte delle imprese, così come abbiamo salutato con favore il miglioramento che il nuovo trattamento della Naspi fa registrare rispetto all'Aspi, ivi compresa l'estensione alle collaborazioni (Dis. Coll.).

Ciò non dimeno riteniamo che entrambi i decreti possano e debbano essere migliorati, senza stravolgimenti, ma con alcuni interventi che portino ad un equilibrio più avanzato dal punto di vista delle tutele in un momento delicato nella vita delle persone, quale la perdita del lavoro.

°°*°

Memoria depositata in occasione dell'Audizione del 27 gennaio 2015 presso la XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato della Camera dei Deputati relativa ai decreti delegati in attuazione del Disegno di legge n.1428 recante "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino dei rapporti di lavoro e di sostegno alla maternità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

Gigi Petteni - Segretario Confederale Cisl

La Cisl ha espresso un giudizio articolato sulla legge delega n.183/2014 e sui primi due decreti delegati, senza indulgere a ideologismi.

La valutazione potrà essere ovviamente più compiuta in presenza degli altri decreti attesi nelle prossime settimane, stante che il c.d. "Jobs Act" ha una sua coerenza interna. Sarà infatti importante capire quale sarà l'intervento sul riordino e la semplificazione delle tipologie contrattuali, così come sarà centrale il ruolo che avranno cassa integrazione e contratti di solidarietà, e fondamentale il riordino dei servizi per l'impiego.

Abbiamo apprezzato che il contratto a tempo indeterminato torni ad essere centrale nel nostro ordinamento e nell'utilizzo che ne verrà fatto da parte delle imprese, così come abbiamo salutato con favore il miglioramento che il nuovo trattamento della Naspi fa registrare rispetto all'Aspi, ivi compresa l'estensione alle collaborazioni (Dis. Coll.).

Ciò non dimeno riteniamo che entrambi i decreti possano e debbano essere migliorati, senza stravolgimenti, ma con alcuni interventi che portino ad un equilibrio più avanzato dal punto di vista delle tutele in un momento delicato nella vita delle persone, quale la perdita del lavoro.

Per quanto riguarda il contratto a tutele crescenti, la Cisl chiede di intervenire sulle seguenti questioni:

- dal nuovo regime vanno escluse sia la c.d. "mobilità infragruppo", vale a dire le ipotesi di rapporti di lavoro cessati e instaurati nell'ambito di società controllate o collegate, sia i cambi di appalti in cui sussiste conservazione dell'attività economica esercitata;
- va eliminata l'estensione del nuovo regime ai licenziamenti collettivi, che in particolare inficia il valore dell'accordo sindacale al quale la vigente normativa affida i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare;
- per quanto riguarda i licenziamenti disciplinari va ripristinato il criterio di proporzionalità tra il fatto contestato e la sanzione del licenziamento, nonché il rinvio alle tipizzazioni di condotte riconducibili alle sanzioni di tipo conservativo definite dalla contrattazione collettiva;
- l'onere della prova, nel licenziamento disciplinare, deve restare a carico del datore di lavoro;
- va innalzato l'indennizzo per compensare in maniera maggiormente adeguata la perdita del lavoro con riferimento ai lavoratori di imprese con meno di 15 dipendenti;
- va stabilito che la nuova procedura di "conciliazione agevolata" sia di applicazione generale (anche per gli assunti con le vecchie regole). Deve peraltro essere prevista come procedura obbligatoria, da potersi svolgere anche in sede sindacale, incentivata tramite una maggiorazione dell'indennizzo economico, con

espressa menzione del diritto alla Naspi in caso di risoluzione consensuale e alle misure di ricollocazione. La valorizzazione della conciliazione è infatti la strada per alleggerire effettivamente il contenzioso.

Per quanto riguarda la Naspi, la Cisl chiede di intervenire sulle seguenti questioni:
- la durata massima della Naspi va portata a 24 mesi a regime, in quanto la previsione di una durata massima pari a 18 mesi a partire dal 2017 è eccessivamente penalizzante rispetto al precedente regime dell'indennità di mobilità e degli ammortizzatori in deroga, trattamenti che dal 2017 scompariranno;
- il contratto di ricollocazione non deve essere limitato ai soli casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o di licenziamento collettivo ma deve avere applicazione generale (tranne licenziamento per giusta causa); dovranno inoltre essere previste forme di coinvolgimento anche economico del datore di lavoro che ha licenziato;
- va aggiunta, ad evitare ingiustificate penalizzazioni, una norma che raccordi il nuovo regime Naspi con la fase transitoria che, ai sensi della legge Fornero, prevede il decalage dell'indennità di mobilità, stabilendo che ai lavoratori ai quali spetterebbe, ai sensi della suddetta transizione, l'indennità di mobilità con durate inferiori a quelle cui avrebbero diritto applicando la nuova normativa relativa alla Naspi di cui al presente decreto, si applichi quest'ultima.

Di seguito le suddette richieste vengono articolate in specifiche proposte di emendamento.

DECRETO CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI
(emendamenti)
Art. 2 Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale
*Riformulare il primo periodo del comma 1 come segue:
"Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ovvero riconducibile agli altri casi di nullità previsti dalla legge ***o determinato da un motivo illecito determinante, ai sensi dell'art. 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*** *……"*
Motivazioni:
L'aggiunta è nel senso di maggiore completezza e conformità alla normativa vigente anche in riferimento ai lavoratori delle imprese sotto i 15 dipendenti e ai dirigenti.

Art. 3 Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa
*Al comma 1, sostituire come segue: *"…in misura comunque non inferiore a* ***sei*** *e non superiore a ventiquattro mensilità"*
Motivazioni:
Tale modifica escluderebbe la convenienza economica del datore di lavoro ad assumere (con incentivi) e poi licenziare. Riequilibra inoltre, almeno in parte, la condizione dei lavoratori delle imprese fino a 15 dipendenti, con indennità minima (dimezzata) comunque non inferiore a 3 - e non a 2- mensilità (oggi il range è da 2,5 a 6 mensilità)
*Al comma 2, riformulare il primo periodo come segue:
"Salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, fermo restando che spetta al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, giustificare il licenziamento, *qualora sia accertata in giudizio la insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ….."*
Motivazioni:
La formula è conforme alle regole vigenti sull'onere della prova e riconosce espressamente il ruolo della contrattazione collettiva (che in ogni caso troverebbe applicazione -qualora l'impresa applichi un CCNL-)
*A fine comma 3, aggiungere : "*nonché qualora il licenziamento sia stato intimato in violazione dell'art. 2110, 2° comma, del codice civile."*
Motivazioni:

L'aggiunta mira a tutelare anche il licenziamento durante il periodo di comporto per malattia, secondo la vigente normativa

Art. 4 Vizi formali e procedurali
al comma 1 sostituire come segue: "...in misura comunque non inferiore **a sei** e non superiore a dodici mensilità"*
Motivazioni:
E' innalzato il valore minimo dell'indennità per vizi formali (da 2 a 6 mensilità) secondo quanto stabilito dalla vigente normativa

Art.6 Offerta di conciliazione
Al comma 1, primo periodo, sopprimere il riferimento a: "..di cui all'articolo 1..*" e sostituire con "***..anche assunti prima dell'entrata in vigore del presente decreto..***"*
Al comma 1, primo periodo, sostituire "…il datore di lavoro può offrire…*" con la seguente: "***..il datore di lavoro deve offrire…"***
Al comma 1, sostituire come segue: "…di ammontare pari a **due** mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a **quattro e non superiore a venti mensilità**,…"*
*Aggiungere a fine comma 1, quanto segue :
"***Si applicano in tale caso le disposizioni in materia di NASPI nonché quelle in materia di contratto di ricollocazione***"
*Al comma 1, aggiungere comma 1 bis, come segue: "***E' abrogata la procedura conciliativa di cui all'art. 7, della legge n. 604/1966, come modificata dall'art. 1,legge n. 92/2012***"*
Motivazioni:
E' opportuno prevedere che, in una prospettiva di semplificazione e omogeneizzazione delle procedure conciliative, la "conciliazione agevolata" sia obbligatoria nonché di generale applicazione (cioè sia per i nuovi assunti con contratto a tutele crescenti che per i lavoratori già assunti con contratto a tempo indeterminato). Per non generare confusione è di conseguenza abrogata la procedura di cui all'art. 7, l. n. 604/1966 e s.m.i.
L'elevazione degli importi si giustifica per incentivare ancor più la "conciliazione agevolata" e quindi scoraggiare il ricorso al giudice.
Al lavoratore che accetta l'offerta economica del datore di lavoro pare corretto estendere l'applicazione dell'ASPI nonché le misure di ricollocazione

Art. 7 Computo dell'anzianità negli appalti
*Aggiungere al comma 1, il comma 1, *bis* come segue:
"***La previsione di cui al comma precedente non si estende all'ipotesi di rapporti di lavoro cessati e instaurati nell'ambito di società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, nonché qualora l'attività oggetto dell'appalto si basi essenzialmente su mere prestazioni di manodopera, trovando applicazione in tali casi le disposizioni di cui all'art. 2112 del codice civile***"
Motivazioni:
L'esclusione della cd. "mobilità infragruppo" si giustifica per la sostanziale identità del datore di lavoro e la continuazione del rapporto di lavoro.
In conformità alla normativa comunitaria (direttiva 77/187/UE), ed all'interpretazione fattane dalla Corte di Giustizia UE (cfr. sentenza 24/1/2002, n. C-51/00, in causa *Temco Service Industrie SA*), pare corretto inoltre configurare quale trasferimento d'azienda (con continuità dunque dei rapporti di lavoro) quei cambi di appalti in cui sussiste conservazione dell'identità economica esercitata.

Art. 10 Licenziamento collettivo
*Sopprimere totalmente l'articolo
Motivazioni:
La revisione della disciplina sui licenziamenti collettivi è estranea al principio di delega di cui all'art. 1, comma 7, lett. c), della legge n. 183/2014. Ciò anche sul piano letterale: se da un lato infatti nel principio di delega citato ci si riferisce ai "*licenziamenti economici*" al plurale, subito dopo, al fine di affermare

l'esclusione della possibilità di reintegra, si menziona il singolo "*lavoratore*", dando quindi rilievo al profilo individuale.

DECRETO NASPI
(emendamenti)
Art.5 Durata
*Al comma 1 cancellare l'ultimo periodo
Motivazione:
La durata massima della Naspi deve essere pari a 24 mesi a regime. La previsione di una durata massima pari a 18 mesi a partire dal 2017 è eccessivamente penalizzante rispetto al precedente regime dell'indennità di mobilità e degli ammortizzatori in deroga, trattamenti che dal 2017 scompariranno.

Art. 17 Contratto di ricollocazione
* Al comma 2 riformulare il primo periodo come segue:
"***Il lavoratore licenziato, tranne che per giusta causa****, ha diritto di ricevere dal Centro per l'impiego …"* **Motivazione:**
La modifica si giustifica per il fatto che il nuovo istituto della ricollocazione, in una logica di vera *flexsecurety*, non deve essere limitato ai soli casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o di licenziamento collettivo ma deve avere applicazione generale (tranne licenziamento per giusta causa).
Nell'emanando decreto sul contratto di ricollocazione dovranno peraltro essere previste forme di coinvolgimento anche economico del datore di lavoro che ha licenziato.

Aggiungere un articolo "Fase transitoria"
*Ai lavoratori ai quali spetterebbe, ai sensi della transizione di cui all'art. 2,co della legge n.92/2012, l'indennità di mobilità con durate inferiori a quelle cui avrebbero diritto applicando la nuova normativa relativa alla Naspi di cui al presente decreto, va applicata quest'ultima."
Motivazione:
L'emendamento serve ad evitare penalizzazioni nella fase transitoria.
Senza una apposita norma, infatti, da maggio 2015 chi avrà diritto alla Naspi con contribuzione piena negli ultimi 4 percepirà il trattamento per 24 mesi, indipendentemente dall'età anagrafica. Ma per chi avrebbe diritto all'indennità di mobilità ai sensi della citata norma della legge 92/2012 che prevede il "decalage", si verifica una pesante penalizzazione rispetto alla nuova normativa (ad es. un trentenne avrà diritto a 12 mesi di trattamento dal 2015 ed un quarantenne a 18 mesi nel 2015 e 12 mesi dal 2016, pur avendo contribuzione piena negli ultimi 4 anni).

DOCUMENTO DI ANALISI E PROPOSTE CISL - LEGGE 10.12.2014 N° 183 , G.U. 15.12.2014 - ART. 1 COMMI 8, 9

Delega maternità e conciliazione famiglia/lavoro

In un contesto italiano che vede cinquemila nascite in meno nel 2014 rispetto all'anno precedente, con un incremento demografico dello 0,4 per mille che si distingue come il più basso degli ultimi dieci anni e una fecondità nazionale tornata a 1,4 figli e ben distante dalle medie europee, intervenire in misure che favoriscano la fiducia nelle famiglie e la possibilità di conciliare la famiglia con il lavoro diventa una priorità per lo stesso sviluppo del Paese.

L'obiettivo è puntare ad una sintesi tra i bisogni delle persone e quelli delle imprese, contribuendo a determinare quelle condizioni di "benessere organizzativo" che possono concorrere anche al conseguimento di maggiore efficienza e produttività. Con la convinzione che, come afferma l'Avviso Comune siglato il 7 Marzo 2011: "il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale".

L'occasione dell'esercizio della delega potrebbe quindi rappresentare l'interessante occasione in cui aprire una riflessione sulle lacune di tutela in essere per le madri e i padri lavoratori, nei diversi versanti. Lasciando sullo sfondo le proposte puntuali di intervento, che solo in apposito tavolo potrebbero adeguatamente venire presentate, si intende proporre tre interventi ritenuti prioritari e non comportanti oneri aggiuntivi per le finanze pubbliche:

1. Estendere il periodo di fruibilità del congedo parentale (anche prolungato per figli con handicap in condizione di gravità) fino ai diciotto anni di vita del figlio. Non esistono oggi congedi utilizzabili da padri e madri per dedicare tempo ai figli adolescenti.

2. **Introdurre legislativamente la previsione del godimento frazionato del congedo parentale, salvo diversa disciplina stabilita dalla contrattazione collettiva di settore.**

La fruizione frazionata del congedo parentale può rispondere a innumerevoli esigenze delle famiglie con figli minori al proprio interno, e la contrattazione collettiva potrebbe poi intervenire per calibrare maggiormente la previsione nelle diverse realtà.

3. **Prevedere la piena compatibilità tra i diversi istituti volti a tutelare i diversi aspetti della cura per i lavoratori:** rivolti a figli, congiunti con handicap in condizione di gravità, non-autosufficienti, o rivolti agli stessi lavoratori disabili.

Nel dettaglio:

1. Estendere il periodo di fruibilità del congedo parentale (anche prolungato per figli con handicap in condizione di gravità) fino ai diciotto anni di vita del figlio.

Da tempo si sottolinea la pesante assenza, nella legislazione italiana, di un sistema di flessibilità che consenta al genitore lavoratore di dedicare del tempo al figlio nella delicata fase adolescenziale. Si propone dunque di estendere la possibilità di fruizione dei congedi parentali, dagli otto anni oggi previsti, sino ai diciotto anni del figlio, mantenendo gli ulteriori limiti oggi posti dalla legge.

Disciplina del congedo parentale: nei primi 8 anni di vita del bambino, i genitori hanno diritto ad assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente. La madre può farlo per sei mesi, frazionati o continuativi, il padre per sette. Le astensioni dal lavoro, se utilizzate da entrambi i genitori, non possono superare il limite complessivo di 11 mesi. Il genitore solo può usufruire di un periodo di assenza pari a dieci mesi. Il genitore, durante il periodo di congedo parentale, avrà diritto ad un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo di tempo pari a 6 mesi complessivi tra i genitori, fino ai 3 anni di vita del bambino (oppure, in caso di adozione e affidamento, fino a 3 anni dall'ingresso in famiglia). Successivamente ai 6 mesi di congedo e fino all'ottavo anno di vita del bambino, l'indennità spetta solo se il reddito annuo del genitore richiedente non superi due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione in vigore quell'anno.

2. Introdurre legislativamente la previsione del godimento frazionato del congedo parentale, salvo diversa disciplina stabilita dalla contrattazione collettiva di settore.

L'applicazione della previsione dell'articolo 32, comma 1-bis, TU - che prevede la delega alla contrattazione collettiva di settore per la definizione di modalità di fruizione del congedo parentale su

base oraria, criteri di calcolo della base oraria e equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa – sta incontrando notevoli rallentamenti legati alla complessa situazione del sistema delle relazioni industriali nel Paese. Inoltre, nei diversi casi in cui puntualmente la contrattazione è intervenuta, tali diritti risultano ancora non fruibili dalle lavoratrici e dai lavoratori a causa di difficoltà tecniche legate al calcolo e alla modulistica.
Si propone dunque di intervenire in via legislativa proponendo un indirizzo di calcolo coerente con l'algoritmo già utilizzato amministrativamente per la fruizione frazionata dei permessi mensili a motivo di handicap ex legge 104/92 (cfr. Messaggi INPS Nn. 15995/2007 e 16866/2007), che renda immediatamente applicabile il diritto, salvo diversa disciplina stabilita dalla contrattazione collettiva di settore.

3. Sancire la compatibilità tra i cd. Riposi di allattamento e il prolungamento di congedo parentale fruito in modalità frazionata, in caso di figlio con handicap in condizione di gravità.
L'occasione dell'intervento legislativo di disciplina del godimento frazionato del congedo parentale, potrà contestualmente essere la sede idonea per chiarire la compatibilità di tale istituto con quello dei cd. Riposi di allattamento, che, pur potendosi collocare nelle medesime giornate e nei medesimi mesi, rispondono a diverse ratio e esigenze di tutela.

4. Prevedere il diritto al congedo non retribuito per gravi motivi familiari (ex art. 4, comma 2, legge 53/2000) anche al lavoratore che assiste un parente non-autosufficiente e ha già utilizzato l'intero periodo di due anni di congedo straordinario indennizzato di cui all'articolo 42, co. 5, Dlgs 151/2001.
La fruizione del congedo straordinario non deve ridurre il periodo massimo di congedo non retribuito per gravi motivi familiari di cui all'articolo 4, legge 53/2000.

5. Riconoscere al lavoratore con handicap in situazione di gravità il diritto al congedo non retribuito per gravi motivi familiari (ex art. 4, comma 2, della legge 53/2000) in caso di documentabili e gravi necessità legate allo stato di salute, da fruire al termine del periodo di comporto.
Oggi il diritto al congedo non retribuito è riconosciuto dalla legge al lavoratore che presta assistenza a un familiare non-autosufficiente, ma non al disabile stesso, con handicap in condizione di gravità, che lavora. Pur essendo un istituto completamente non retribuito, consentirebbe al disabile una maggiore tutela rispetto al mantenimento del posto di lavoro, in caso di lunghe assenze legate ad esigenze di cura.

6. **Estendere i benefici previsti dalla legge (permessi, riposi e congedi di cui agli articoli 42, comma 5, Dlgs 151/2001 e art. 33. Legge 104/1992) al tutore o all'amministratore di sostegno convivente che si fa carico della cura della persona con disabilità, anche senza vincoli di parentela, nel caso in cui non vi siano altri parenti o affini entro il terzo grado abili a prestare assistenza.**
Il diritto alla cura e all'assistenza è in capo alla persona con disabilità, ma, in caso di assenza di una rete parentale entro il terzo grado, non viene riconosciuta la possibilità dei benefici lavorativi previsti dalla legge (congedi, riposi e permessi per l'assistenza) a persone conviventi che siano stati nominati dal giudice tutore o amministratore di sostegno e si facciano nei fatti carico della cura della persona con disabilità. Si propone dunque di modificare tale previsione discriminatoria verso i disabili soli.

7. Prevedere che ai fini del computo dei 60 giorni di sospensione che causano la perdita del requisito di accesso per il diritto al trattamento economico di maternità, non si tiene conto, in aggiunta delle eccezioni oggi elencate dalla legge, del periodo di congedo straordinario indennizzato per un familiare disabile grave o del congedo per gravi motivi familiari (ex art. 4, co. 2, legge 53/2000). Prevedere inoltre la sospensione automatica di qualsiasi congedo in corso di fruizione per tutto il periodo di congedo di maternità/paternità.
Oggi quando si verifica una gravidanza durante il periodo di congedo straordinario grave o del congedo per gravi motivi familiari per la cura di un parente non-autosufficiente, se la lavoratrice è sospesa da più di 60 giorni, perde il diritto al trattamento economico di maternità.
Inoltre, di particolare rilievo, ai fini della verifica della coerenza degli effetti, l'implementazione del **sistema di valutazione** previsto dal legislatore all'articolo 1, comma 13, L 183/2014, partecipato dalle parti sociali. Il monitoraggio dovrà riguardare i lavoratori genitori, i lavoratori che assistono un familiare

disabile ed i disabili che lavorano. Sarà opportuno, ai fini di ulteriori valutazioni e proposte di modifica, pubblicare i dati della serie storica completa sul sito istituzionale del Ministero del lavoro, in formato aperto.

Roma, 17 febbraio 2015

JOBS ACT - IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Il decreto legislativo n. 23/2015, di attuazione della legge delega sul lavoro nr. 183/2014 (cosiddetto Jobs Act), ha definito le regole del "contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti", intervenendo sulle norme relative alla tutela del licenziamento previste dallo Statuto dei Lavoratori.

CHI RIGUARDA

Il contratto a tutele crescenti [CTC] si applica, a partire dal **7 marzo 2015** al lavoratore che viene assunto a tempo indeterminato, anche nel caso di conversione del contratto a tempo determinato o apprendistato.
La differenza con il tradizionale contratto a tempo indeterminato **(che continua ad applicarsi per i lavoratori già assunti)** consiste nella riduzione delle tutele previste dalla Legge 300/70 -Statuto dei Lavoratori- in caso di licenziamento illegittimo, con particolare riguardo alla reintegra nel posto di lavoro.
Questa diversa condizione si verifica:
· quando l'assunzione viene fatta da una azienda con più di 15 dipendenti. In questo caso le nuove regole si applicano solo ai nuovi assunti con CTC. Per i "vecchi" dipendenti rimangono valide per intero le norme dello Statuto dei Lavoratori.
· nella azienda dove non si applica lo Statuto dei Lavoratori ma che assumendo nuovo personale con il CTC **si** superi la soglia dei 15 dipendenti. In questo caso il nuovo sistema di tutele si applica a tutti i dipendenti.
L'azienda con più di 15 dipendenti può comunque assumere con il tradizionale contratto che comprende le tutele sul licenziamento previste dallo Statuto dei Lavoratori**,** quando è previsto dalla contrattazione collettiva o individuale.

LE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Le agevolazioni previste dalla legge di Stabilità 2015 (sgravio dei contributi a carico dell'azienda per tre anni) **riguardano tutte le assunzioni con contratto a tempo indeterminato fatte a partire dal 1° gennaio 2015** con le vecchie o le nuove regole di tutela sul licenziamento, nelle aziende con più o meno i 15 dipendenti, di qualsiasi settore.

ART.18 e DIRITTO ALLA REINTEGRAZIONE

In caso di **licenziamento discriminatorio** (per ragioni sindacali, di credo politico e religioso, razziali, di genere, ecc.) oppure intimato solo verbalmente, si applica la disciplina in vigore: reintegra nel posto di lavoro, indennità per i periodi di non lavoro (per un minimo di cinque mensilità) compresi i contributi previdenziali. Il lavoratore può optare per una indennità pari a 15 mensilità. Questa tutela vale per tutti i dipendenti, a prescindere dalle dimensioni dell'azienda. Si applica inoltre in caso di licenziamento illegittimo per inidoneità fisica o psichica del lavoratore.
In caso di **licenziamento per ragioni economiche (per giustificato motivo oggettivo) o per ragioni disciplinari (giustificato motivo soggettivo e giusta causa) dichiarato illegittimo dal giudice**, il datore di lavoro è condannato a pagare un'indennità pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio. In tutti i casi l'indennità non può essere inferiore a 4 o superiore a 24 mensilità. Viene superato quindi il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.
Nel caso di **licenziamento per ragioni disciplinari in cui si dimostri in giudizio "l'insussistenza del fatto materiale" contestato**, il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro oltre al pagamento di un'indennità (non superiore a 12 mensilità). Il datore di lavoro è altresì condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
Anche in questo caso il lavoratore può chiedere in alternativa alla reintegra un'indennità pari a 15 mensilità.
Nel caso di **licenziamenti collettivi** (legge 223/1991) in caso di violazione delle procedure e dei criteri di scelta dei lavoratori si applica solo l'indennizzo monetario (minimo 4/ massimo 24 mesi).

CONCILIAZIONE (FACOLTATIVA)

I licenziamenti si possono facoltativamente conciliare, senza andare in giudizio, con il pagamento da parte del datore di lavoro di 1 mensilità (esentasse e contributi) per ogni anno di servizio del lavoratore con un minimo di 2 mesi ed un massimo di 18 mesi. La conciliazione prevede la libera accettazione da

parte del lavoratore e va fatta in sede protetta (Direzione territoriale del lavoro, sede sindacale o sedi di certificazione, tra cui l'ente bilaterale).

SINTESI DELLE NUOVE TUTELE SUL LICENZIAMENTO PER CHI È ASSUNTO CON CTC

Licenziamento	Tutela
Discriminatorio/ disabilità fisica e psichica	Reintegra o indennità di 15 mensilità
Motivo disciplinare illegittimo per insussistenza del fatto	Reintegra e indennità max 12 mensilità
Motivo economico illegittimo	Indennità 2 mesi per anno di servizio, minimo 4 max 24 mensilità
Motivo disciplinare illegittimo	
Collettivo con violazione procedure	Indennizzo minimo 4 max 24 mensilità

LA NOSTRA VALUTAZIONE

Il governo ha disposto un doppio incentivo alla assunzione con contratto a tempo indeterminato: la riduzione del costo del lavoro (tramite gli sgravi contributivi che non influiscono sui diritti previdenziali e pensionistici dei lavoratori interessati) e la riduzione dei vincoli sui licenziamenti. Nel Jobs Act si prevede anche da una parte una ulteriore stretta ai contratti di collaborazione ed ad altre forme di assunzione precarie e dall'altra una maggiore protezione sociale per chi perde il lavoro (NASpI) e servizi per il ricollocamento. Alcuni aspetti del contratto a tutele crescenti (in particolare per i licenziamenti collettivi) non ci trovano d'accordo. Con la contrattazione nazionale si possono però migliorare le tutele. Una valutazione seria potrà essere svolta solo quando saranno chiari tutti gli aspetti di questa riforma del lavoro la cui priorità deve rimanere la crescita della buona occupazione.

In Veneto, nei primi tre mesi del 2015, le assunzioni con contratto a tempo indeterminato sono le più numerose rispetto allo stesso periodo di tutti gli anni dal 2009 in avanti.

2 aprile 2015

DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015, N. 23 - Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183. (GU n.54 del 6-3-2015) - Vigente al: 7-3-2015

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, secondo comma, della Costituzione;
Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante delega al Governo allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività' ispettiva;
Visto l'articolo 1, comma 7, lettera c), della medesima legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega volto a prevedere, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità' di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità' di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;
Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri,
adottata nella riunione del 24 dicembre 2014;
Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;
Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;
Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

Emana il seguente decreto legislativo:

Art. 1 Campo di applicazione
1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo e' disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.
2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.
3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, e' disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Art. 2 Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale
1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità' di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.
2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità' commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di

altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro e' condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore e' data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità' pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non e' assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità' deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.
4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Art. 3 Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa
1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità' non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.
2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità' risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità' risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro e' condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore e' attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.
3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

Art. 4 Vizi formali e procedurali
1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennita' non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Art. 5 Revoca del licenziamento
1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Art. 6 Offerta di conciliazione

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non e' assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia gia' proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione.

A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, e' integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione e' assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria e' conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7 Computo dell'anzianita' negli appalti

1. Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità' di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore e' stato impiegato nell'attivita' appaltata.

Art. 8 Computo e misura delle indennità per frazioni di anno

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Art. 9 Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, e' dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Art. 10 Licenziamento collettivo

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri

di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

Art. 11 Rito applicabile

1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 12 Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 4 marzo 2015
MATTARELLA
Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri
Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali
Visto, il Guardasigilli: Orlando

SCHEDE DI LETTURA DEL DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015, N. 23 RELATIVO A TUTELE CRESCENTI

Il decreto concernente disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti non si discosta sostanzialmente dal testo originario.

Come sapete, con riferimento ai licenziamenti collettivi l'opportunità di rivedere il regime sanzionatorio in caso di violazione dei criteri di scelta stabiliti dai contratti collettivi, come proposto dalle Commissioni Parlamentari, e come chiesto con forza dalla Cisl, non è stata accolta dal Governo.

Criticità sono anche da evidenziare in materia di successione di appalti, mentre è da valutare con favore il rafforzamento delle procedure conciliative al fine di evitare il ricorso giudiziario.

Resta positiva la volontà di promuovere il contratto a tempo indeterminato, anche con i forti incentivi sul piano fiscale e contributivo previsti dalla "Legge di Stabilità 2015".

Si tratta ora di fornire in sede applicativa un'interpretazione della nuova disciplina che miri, quanto più possibile, a tutelare il lavoro e a valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva.

°°*°

Decreto sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

Scheda di lettura e commento

a cura di Marco Lai

Ambito di applicazione

Le disposizioni in materia di licenziamento concernenti il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti si applicano esclusivamente ai lavoratori del settore privato assunti dopo l'entrata in vigore del decreto in esame.

Si precisa peraltro che la nuova disciplina si applica anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

Se a seguito di nuove assunzioni a tempo indeterminato si supera la soglia dei 15 dipendenti il nuovo regime si estende anche ai lavoratori assunti in precedenza.

Per i lavoratori delle piccole imprese (fino a 15 dipendenti) il diritto alla reintegrazione è disposto, secondo la normativa preesistente, solo nel caso di licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale, mentre l'importo delle indennità connesse al licenziamento, nonché alla conciliazione agevolata è dimezzato, non potendo in alcun caso superare il limite di 6 mensilità.

Il nuovo regime si applica anche alle organizzazioni di tendenza (partiti, sindacati, ecc..).

E' da valutare con favore la previsione, proposta dalle Commissioni Parlamentari, di applicare la nuova disciplina anche nel caso di conversione di contratto a termine in contratto a tempo indeterminato (in armonia con quanto stabilito dalla "Legge di Stabilità 2015") nonché di trasformazione in rapporto ordinario del rapporto di apprendistato (che già tuttavia è un contratto a tempo indeterminato).

E' da sottolineare criticamente come per i lavoratori delle imprese fino a 15 dipendenti non solo non si estenda il più limitato regime della reintegrazione nel caso di licenziamento per ragioni disciplinari, ma si stabiliscano importi minimi indennitari mediamente inferiori a quelli preesistenti.

Il regime di tutela del licenziamento illegittimo

Resta ferma l'applicazione dell'art. 18, St. lav., con tutela economica piena, per i licenziamenti discriminatori ai sensi dell'art. 15, St. lav. e successive modificazioni, ovvero riconducibili ad altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge.

La disciplina della reintegra, con tutela economica piena, trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore.

Se non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (per ragioni economiche) o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa (per ragioni disciplinari), il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità, non assoggettata a contributo previdenziale, di importo pari a 2 mensilità

dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del fine rapporto, per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Rimane una ristretta area di "tutela reale" (reintegra più pagamento di un'indennità risarcitoria, comunque non superiore a 12 mensilità) nelle sole ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa "in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento".

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione o della procedura disciplinare, di cui all'art. 7, dello Stat. lav., il lavoratore ha diritto ad una indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità. Se tuttavia il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi sia anche un difetto di giustificazione del licenziamento si applicano le tutele previste per le diverse fattispecie.

Il testo definitivo riconduce il licenziamento illegittimo per disabilità (anche sopravvenuta) fisica o psichica del lavoratore tra le fattispecie a cui si applica la disciplina dei licenziamenti discriminatori.

Molti peraltro sono gli spunti interpretativi rispetto alla residua area della reintegra.

Un primo profilo concerne la definizione di "fatto materiale", che qualora sia provato insussistente darà luogo alla reintegrazione del lavoratore. A ben vedere la distinzione tra fatto materiale e fatto giuridico, operata da dottrina e giurisprudenza, è assai opinabile: dovrà infatti in ogni caso trattarsi di un fatto "imputabile" al lavoratore, tale da qualificarsi come inadempimento contrattuale.

Un secondo aspetto problematico riguarda il riparto dell'onere della prova. Fermo restando l'onere della prova a carico del datore di lavoro in riferimento alla legittimità del motivo addotto per il licenziamento, non essendo sul punto superato il principio posto dall'art. 5, della legge n. 604/1966, l'onere della prova rispetto alla insussistenza del fatto materiale contestato (unica fattispecie di tutela reintegratoria, configurabile ancor più che nella "legge Fornero" come eccezione rispetto alla regola generale dell'indennizzo) è in capo al lavoratore, che peraltro potrà farlo solo mediante prova "diretta".

Il tentativo poi di sottrarre all'accertamento giudiziale l'eventuale sproporzione della sanzione del licenziamento rispetto all' "insussistenza" (più propriamente alla "sussistenza") del fatto materiale contestato al lavoratore contrasta con principi fondamentali del nostro ordinamento, quale il principio di proporzionalità tra mancanze e sanzioni, espressamente riconosciuto dall'art. 2106 del cod. civ., con riferimenti nella Costituzione e nel diritto internazionale e comunitario, difficilmente superabili, pena il dar luogo a situazioni paradossali, per cui una mancanza lieve (ad esempio il ritardo al lavoro) sarebbe punita con la sanzione massima (licenziamento con indennizzo).

Non è stata infine richiamata l'ipotesi della reintegrazione, prevista dalla "legge Fornero", per le condotte punibili da parte dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili con sanzioni di tipo conservativo, alternative al licenziamento. Sul punto è da sottolineare che stante i principi generali che regolano il rapporto tra legge e contrattazione collettiva, le previsioni contrattuali in materia di sanzioni disciplinari continueranno a valere, per quanto applicabili, anche in presenza del nuovo regime, potendosi considerare come "norme di miglior favore" per il lavoratore. Da invocare peraltro anche il principio di libertà di contrattazione collettiva, stabilito dall'art. 39, Cost., per cui non si potrebbe impedire il libero esplicarsi della disciplina collettiva in materia. La ripetuta violazione della normativa collettiva in tema di sanzioni disciplinari potrebbe inoltre configurare comportamento antisindacale.

Da segnalare che ai fini dell'indennità economica il testo definitivo prende come parametro "l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto", che potrebbe risultare tuttavia meno ampio di quello della "ultima retribuzione globale di fatto", considerato invece in precedenza.

Computo dell'anzianità negli appalti

Nei cambi di appalto, per il calcolo dell'indennizzo economico in caso di licenziamento, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Sarebbe stato opportuno, come chiesto dalla Cisl, trovare soluzioni che escludessero l'applicazione del nuovo regime delle tutele crescenti in caso di cambio di appalto, anche tramite un rinvio alla contrattazione collettiva, stante che la materia della successione negli appalti, ivi compresa la stabilità dei rapporti di lavoro, trova la propria disciplina in tale sede.

Va peraltro rilevato che in base all'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003, "l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte di azienda". Richiamando tuttavia la normativa comunitaria, in special modo la direttiva n. 77/187/CEE, alla luce dell'interpretazione fattane dalla Corte di Giustizia UE, sono da considerare trasferimento d'azienda, con continuità dunque dei rapporti di lavoro, quei cambi di appalto in cui l'attività si basi essenzialmente sull'utilizzo di mano d'opera, come ad esempio nel settore delle pulizie, e pertanto sussista coincidenza dell' attività economica esercitata.

L'applicazione del nuovo regime delle tutele crescenti non dovrebbe peraltro estendersi, ma sul punto sarebbe opportuno un chiarimento con circolare, all'ipotesi di rapporti di lavoro cessati ed instaurati nell'ambito di società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 del cod. civ. – cd. "mobilità infragruppo" -, particolarmente rilevante nei processi di riorganizzazione di gruppo disciplinati dai contratti collettivi, specie nel settore dei servizi (ad esempio nel comparto bancario ed assicurativo), e ciò per la sostanziale identità del datore di lavoro.

Licenziamento collettivo

In caso di licenziamento collettivo per riduzione di personale, ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, il diritto alla reintegrazione sussiste solo se il licenziamento è intimato senza l'osservanza della forma scritta, mentre in caso di violazione delle procedure, compresa quella sindacale, a cui si aggiunge ora la violazione dei criteri di scelta dei lavoratori, si applica solo l'indennizzo monetario (tra un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità) al pari di quanto previsto per i licenziamenti individuali di carattere economico.

E' questa tra le norme più discusse e discutibili, come accennato, stante anche il parere in senso contrario espresso dalle Commissioni Parlamentari.

L'estensione del nuovo regime ai licenziamenti collettivi pare una forzatura non richiesta dalla legge delega, che non contiene alcun riferimento alla revisione della normativa in materia. I criteri di scelta dei lavoratori da licenziare sono in genere definiti dalla contrattazione collettiva e solo in mancanza dalla legge; per cui le soluzioni sono trovate a monte, in sede di accordo sindacale, la cui tenuta sarebbe stato opportuno non indebolire. La previsione peraltro, trovando applicazione solo ai neo assunti a tutele crescenti, rischia, più che su altri aspetti, di generare confusione, stante la differenza di regimi sanzionatori tra rapporti vecchi e nuovi. D'altro lato si potrà sempre sostenere il carattere discriminatorio delle scelte effettuate.

La conciliazione "agevolata"

Al fine di evitare il ricorso in giudizio, e ferma restando la possibilità di utilizzare le procedure di conciliazione esistenti, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni) in una delle sedi "protette", di cui all'art. 2113, comma 4, del codice civile e all'art. 76, del d.lgs. n. 276/2003 (Direzione territoriale del lavoro, sede sindacale o giudiziale, commissioni di certificazione), un importo non assoggettato a tassazione né a contributo previdenziale pari ad una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'offerta da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario. Dell'avvenuta (o non avvenuta) conciliazione va data obbligatoria comunicazione al Centro per l'impiego.

Il decreto rafforza, come opportuno, le procedure volte a scoraggiare il ricorso giudiziario, tramite l'introduzione di una nuova forma di conciliazione "agevolata", utilizzabile da tutte le aziende, a prescindere dal numero dei dipendenti, e per tutte le tipologie di licenziamento. Positivo è anche il riferimento, accanto alla sede sindacale, alle commissioni di certificazione, tra cui gli enti bilaterali, quali sedi presso le quali il datore di lavoro può presentare la sua offerta di carattere economico.

D'altro lato la conciliazione torna ad essere pienamente facoltativa e non più obbligatoria, secondo quanto previsto dalla "legge Fornero", seppur limitatamente al licenziamento per giustificato motivo oggettivo davanti alla DTL (è da segnalare che la conciliazione preventiva presso la DTL ha dato buoni risultati applicativi, risolvendosi positivamente nel 47% dei casi).

E' da ritenere, ma sarebbe utile un chiarimento con circolare interpretativa, che l'accettazione dell'offerta economica da parte del lavoratore non pregiudichi il suo diritto all'ASPI, dal momento che tale accettazione non può configurarsi come risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; si tratta infatti pur sempre di disoccupazione involontaria verificatasi per atto del datore di lavoro.

Anche in materia di conciliazione si dà tuttavia luogo a due regimi paralleli, con regole diverse, dal momento che per i lavoratori a tempo indeterminato già in organico prima dell'entrata in vigore del decreto attuativo del Jobs Act continuerà ad applicarsi la procedura obbligatoria presso la DTL, mentre non sarà utilizzabile la conciliazione agevolata. In una prospettiva di semplificazione ed omogeneizzazione delle procedure conciliative sarebbe stato invece auspicabile rendere l'utilizzo della conciliazione agevolata di generale applicazione.

Rito applicabile

Ai licenziamenti concernenti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti non si estende, sul piano delle regole processuali, il rito speciale previsto dalla "Legge Fornero" (art.1, commi 48 e seguenti, della legge n. 92/2012), trovando invece applicazione il rito ordinario.
Si tratta di un'ulteriore differenza (non richiesta) di discipline, anche sul piano del processo del lavoro, che necessita di una più meditata rivisitazione complessiva.

°°*°*

TUTELE CRESCENTI PER I NEOASSUNTI

Lo scorso 7 marzo, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (c.d. Jobs Act), è entrato in vigore il Decreto Legislativo di attuazione 4 marzo 2015, n. 23, contenente disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Il nuovo contratto si applicherà a tutti i lavoratori (quadri, impiegati e operai), ad eccezione dei dirigenti e dei dipendenti pubblici - per questi ultimi si è in attesa della riforma della Pubblica Amministrazione - **assunti con contratto a tempo indeterminato dopo il 6 marzo 2015 o ai quali, dopo tale data, venga convertito a tempo indeterminato un contratto a tempo determinato o di apprendistato.**

In concreto, con il predetto contratto il lavoratore neo assunto avrà diritto a tutte le tutele già previste per i contratti a tempo indeterminati stipulati prima del 7 marzo 2015 (retribuzione contrattuale nazionale e aziendale, ferie, malattia, maternità, indennità di disoccupazione, ecc.).
L'unica novità rispetto ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 riguarda le garanzie previste in caso di licenziamento.

Nulla cambia per i **licenziamenti individuali** discriminatori, nulli o intimati in forma orale, per i quali il lavoratore mantiene il diritto a essere reintegrato in azienda o, in alternativa, a ottenere, su sua richiesta, il pagamento di una indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (non assoggettabili a contribuzione previdenziale), fermo restando il diritto al risarcimento del danno per le retribuzioni perdute dalla data del licenziamento all'effettiva reintegrazione con un minimo di cinque mensilità.
Nei casi in cui si accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (motivi economici), viene introdotta una tutela risarcitoria certa, commisurata all'anzianità di servizio e, quindi, sottratta alla discrezionalità del giudice, eliminando la reintegrazione in caso di licenziamento illegittimo.

La regola applicabile ai nuovi licenziamenti è quella del **risarcimento in misura pari a due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio**, con un minimo di 4 ed un massimo di 24. Anche detta indennità è conteggiata facendo riferimento all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR e non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

La stessa disciplina si applica anche ai licenziamenti per giustificato motivo soggettivo (disabilità fisica o psichica del lavoratore) o giusta causa (licenziamenti disciplinari). In queste ipotesi, il lavoratore può essere reintegrato (cosiddetta tutela forte) esclusivamente nel caso in cui sia dimostrata direttamente in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento
In proposito, il Decreto non contiene il riferimento ai codici disciplinari dei contratti collettivi, né quello alla necessaria proporzionalità tra mancanza e sanzione; pertanto, i contratti collettivi mantengono la loro efficacia e possono continuare ad intervenire sulla regolamentazione dei licenziamenti disciplinari definendo regole che mantengano la giusta proporzionalità tra mancanza e sanzione. Gli stessi contratti collettivi possono anche continuare a regolamentare i criteri di scelta per i licenziamenti collettivi.
Il decreto modifica, inoltre, le sanzioni indennitarie introdotte dalla riforma Fornero per il licenziamento affetto da vizi formali (violazione dei requisiti di motivazione del licenziamento) e procedurali (mancato rispetto della procedura disciplinare di cui all'articolo 7 dello Statuto). In tali ipotesi, il datore di lavoro deve corrispondere al dipendente un'indennità crescente (calcolata con le stesse modalità sopra descritte e non assoggettata a contribuzione previdenziale) di importo pari a una mensilità per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di due e un massimo di 12 mensilità.
Nessuna modifica è stata invece apportata al termine di 15 giorni dall'impugnazione per poter revocare il licenziamento senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro.

Un'altra novità introdotta dal Decreto è l'**Offerta di conciliazione.**
Si tratta dell'offerta da parte del datore di lavoro, da farsi entro 60 giorni dal licenziamento, di un assegno circolare con un importo, esente da tasse e contributi, di ammontare pari ad una mensilità per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a due e non superiore a 18 mensilità.
L'accettazione dell'assegno in una delle sedi protette di cui all'articolo 2113 del Codice civile, nonché avanti le commissioni di certificazione dei contratti di lavoro istituite presso gli enti bilaterali ex art.76, lettera a) del D. Lgs. 276/2003, comporta l'estinzione del rapporto di lavoro e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento.
Viene meno il tentativo obbligatorio di conciliazione in DTL (previsto per le aziende con più di 15 lavoratori dall'art.7 della legge 604/1966) per gli assunti dal 1^ marzo 2015.

La disciplina dei licenziamenti individuali si applica anche ai **licenziamenti collettivi di cui alla legge 223/1991**. Pertanto, qualora siano licenziati lavoratori con contratto a tutele crescenti, in caso di violazione della procedura o dei criteri di scelta, è prevista esclusivamente la tutela indennitaria (minimo quattro, massimo 24 mensilità).
Per le imprese fino a 15 dipendenti, in caso di licenziamento illegittimo, l'indennizzo sarà crescente in base all'anzianità e l'importo della conciliazione sarà dimezzato, ma con il massimo di sei mensilità, come già previsto dalla legge 604/1966. Per quanto riguarda i lavoratori utilizzati nell'ambito degli appalti, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra in un appalto si dovrà computare tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.
E' stato escluso per i licenziamenti dei neoassunti l'utilizzo del rito speciale previsto dalla Legge Fornero, che aveva complicato il processo del lavoro, spesso duplicandolo. Rito che viene comunque mantenuto per i licenziamenti dei dipendenti già in forza.
Quanto il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti sarà utilizzato da parte delle imprese é la scommessa che se vincente potrebbe favorire il rilancio del nostro Paese.
Fanno ben sperare, in proposito, gli incentivi fiscali e gli sgravi contributivi triennali riconosciuti per tutte le assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il primo gennaio ed il 31 dicembre 2015 previsti dalla Legge di stabilità (190/2014).
D'altra parte investire sulle proprie risorse umane considerandole non mero elemento di costo, ma fattore decisivo per la competitività non è solo un interesse del lavoratore, ma anche dell'impresa.
Nel nuovo contesto, il Sindacato deve giocare un ruolo decisivo, soprattutto nel vigilare e pretendere che le Aziende si attengano ad uno scrupoloso rispetto dei limiti imposti dai codici disciplinari previsti nei Contratti Collettivi e da esse stesse sottoscritti.

DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015, n. 22 - Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00036)
(GU n.54 del 6-3-2015) - Vigente al: 7-3-2015

Titolo I Disciplina della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, terzo comma, della Costituzione;
Visto l'articolo 1, comma 1, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, il quale, allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi;
Visto l'articolo 1, comma 2, lettera b), della citata legge n. 183 del 2014, recante i criteri di delega relativi al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali con riferimento agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria, in particolare tramite la rimodulazione dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI);
Visto l'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 2014, il quale, allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;
Visto l'articolo 1, comma 4, lettera p), della legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo all'introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale;
Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 24 dicembre 2014;
Vista l'intesa sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 12 febbraio 2015;
Acquisiti i pareri delle competenti commissioni della Camera dei
deputati e del Senato della Repubblica;
Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;
Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con i Ministri dell'economia e delle finanze e per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1 Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego – NASpI 1.
A decorrere dal 1° maggio 2015 e' istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui all'articolo 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, una indennità mensile di disoccupazione, denominata: «Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)», avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro

subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. La NASpI sostituisce le prestazioni di ASpI e min i-ASpI introdotte dall'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.

Art. 2 Destinatari

1. Sono destinatari della NASpI i lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali ultimi trovano applicazione le norme di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, all'articolo 25 della legge 8 agosto 1972, n. 457, all'articolo 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37, e all'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

Art. 3 Requisiti

1. La NASpI e' riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:
a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
c) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.
2. La NASpI e' riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012.

Art. 4 Calcolo e misura

1. La NASpI e' rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.
2. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, la NASpI e' pari al 75 per cento della retribuzione mensile. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità' e' pari al 75 per cento del predetto importo incrementato di una somma pari al 25 per cento della differenza tra la retribuzione mensile e il predetto importo. La NASpI non puo' in ogni caso superare nel 2015 l'importo mensile massimo di 1.300 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.
3. La NASpI si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.
4. Alla NASpI non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

Art. 5 Durata

1. La NASpI e' corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2017 la NASpI e' corrisposta per un massimo di 78 settimane.

Art. 6Domanda e decorrenza della prestazione

1. La domanda di NASpI e' presentata all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
2. La NASpI spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Art. 7 Condizionalità

1. L'erogazione della NASpI e' condizionata alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni.
2. Con il decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpI alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.
3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono determinate le condizioni e le modalità per l'attuazione della presente disposizione nonché le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva di cui al comma 1.

Art. 8 Incentivo all'autoimprenditorialità'

1. Il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpI puo' richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli e' stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attivita' lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.
2. L'erogazione anticipata in un'unica soluzione della NASpI non da' diritto alla contribuzione figurativa, ne' all'Assegno per il nucleo familiare.
3. Il lavoratore che intende avvalersi della liquidazione in un'unica soluzione della NASpI deve presentare all'INPS, a pena di decadenza, domanda di anticipazione in via telematica entro trenta giorni dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa.
4. Il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui e' riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpI e' tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale.

Art. 9 Compatibilità con il rapporto di lavoro subordinato

1. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpI instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale decade dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi. In tale caso la prestazione e' sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro. La contribuzione versata durante il periodo di sospensione e' utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5.
2. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpI instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione conserva il diritto alla prestazione, ridotta nei termini di cui all'articolo 10, a condizione che comunichi all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attivita' il reddito annuo previsto e che il datore di lavoro o, qualora il lavoratore sia impiegato con contratto di somministrazione, l'utilizzatore, siano diversi dal datore di lavoro o dall'utilizzatore per i quali il lavoratore prestava la sua attivita' quando e' cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpI e non presentino rispetto ad essi rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti. La contribuzione versata e' utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5.
3. Il lavoratore titolare di due o piu' rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale che cessi da uno dei detti rapporti a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa, o di risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012, e il cui reddito sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, ha diritto, ricorrendo tutti gli altri requisiti, di percepire la NASpI, ridotta nei termini di cui all'articolo 10, a condizione che comunichi all'INPS entro trenta giorni dalla domanda di prestazione il reddito annuo previsto.
4. La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidita', la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attivita' di lavoro subordinato non da' luogo ad accrediti contributivi ed

e' riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

Art. 10 Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale

1. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpI intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale ricava un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività', dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. La NASpI e' ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente e' ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi e' tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attivita' lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore e' tenuto a restituire la NASpI percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.
2. La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità', la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale non da' luogo ad accrediti contributivi ed e' riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

Art. 11 Decadenza

1. Ferme restando le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva previste dal decreto di cui all'articolo 7, comma 3, il lavoratore decade dalla fruizione della NASpI nei seguenti casi:
a) perdita dello stato di disoccupazione;
b) inizio di un'attività lavorativa subordinata senza provvedere alle comunicazioni di cui all'articolo 9, commi 2 e 3;
c) inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale senza provvedere alla comunicazione di cui all'articolo 10, comma 1, primo periodo;
d) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
e) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità,salvo il diritto del lavoratore di optare per la NASpI.

Art. 12 Contribuzione figurativa

1. La contribuzione figurativa e' rapportata alla retribuzione di cui all'articolo 4, comma 1, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpI per l'anno in corso.
2. Le retribuzioni computate nei limiti di cui al comma 1,
rivalutate fino alla data di decorrenza della pensione, non sono prese in considerazione per la determinazione della retribuzione pensionabile qualora siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta non considerando tali retribuzioni.
Rimane salvo il computo dell'anzianità' contributiva relativa ai periodi eventualmente non considerati nella determinazione della retribuzione pensionabile ai fini dell'applicazione dell'articolo 24, comma 2, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Art. 13 Misura dell'indennita' per i soci lavoratori ed il personale artistico

1. Per i soci lavoratori delle cooperative di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, e per il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, a decorrere dal 1° maggio 2015 la NASpI e' corrisposta nella misura di cui all'articolo 4.

Art. 14Rinvio

1. Alla NASpI si applicano le disposizioni in materia di ASpI in quanto compatibili.

Titolo II - Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL)

Art. 15 Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa - DIS-COLL

1. In attesa degli interventi di semplificazione, modifica o superamento delle forme contrattuali previsti all'articolo 1, comma 7, lettera a), della legge n. 183 del 2014, in via sperimentale per il 2015, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, e' riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL.

2. La DIS-COLL e' riconosciuta ai soggetti di cui al comma 1 che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

a) siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni;

b) possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento; c) possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di cui al comma 1 di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla meta' dell'importo che da' diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

3. La DIS-COLL e' rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati, derivante da rapporti di collaborazione di cui al comma 1, relativo all'anno in cui si e' verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi.

4. La DIS-COLL, rapportata al reddito medio mensile come determinato al comma 3, e' pari al 75 per cento dello stesso reddito nel caso in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo la DIS-COLL e' pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo. La DIS-COLL non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.300 euro nel 2015, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

5. La DIS-COLL si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

6. La DIS-COLL e' corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla meta' dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. La DIS-COLL non può in ogni caso superare la durata massima di sei mesi.

7. Per i periodi di fruizione della DIS-COLL non sono riconosciuti i contributi figurativi.

8. La domanda di DIS-COLL e' presentata all'INPS, in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

9. La DIS-COLL spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

10. L'erogazione della DIS-COLL e' condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma, 2 lettera g), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni. Con il decreto legislativo previsto all'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 2014, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare

la fruizione della DIS-COLL alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.
11. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a cinque giorni il lavoratore decade dal diritto alla DIS-COLL. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a cinque giorni la DIS-COLL e' sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni. Al termine di un periodo di sospensione l'indennita' riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.
12. Il beneficiario di DIS-COLL che intraprenda un'attivita' lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, deve comunicare all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attivita' il reddito annuo che prevede di trarne.
Nel caso di mancata comunicazione del reddito previsto il beneficiario decade dal diritto alla DIS-COLL a decorrere dalla data di inizio dell'attivita' lavorativa autonoma o di impresa individuale. La DIS-COLL e' ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attivita' e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennita' o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente e' ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi e' tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attivita' lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore e' tenuto a restituire la DIS-COLL percepita dalla data di inizio dell'attivita' lavorativa autonoma o di impresa individuale.
13. I soggetti di cui all'articolo 2, commi da 51 a 56, della legge n. 92 del 2012 fruiscono fino al 31 dicembre del 2015 esclusivamente delle prestazioni di cui al presente articolo. Restano salvi i diritti maturati in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi nell'anno 2013.
14. Le risorse finanziarie gia' previste per il finanziamento della tutela del sostegno al reddito dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 e all'articolo 2, commi 51 e 56, della legge n. 92 del 2012, concorrono al finanziamento degli oneri relativi alle disposizioni di cui al presente articolo per l'anno 2015 e pertanto in relazione allo stesso anno 2015 non trovano applicazione le disposizioni di cui al citato articolo 2, commi da 51 a 56, della legge n. 92 del 2012.
15. All'eventuale riconoscimento della DIS-COLL ai soggetti di cui al presente articolo anche per gli anni successivi al 2015 si provvede con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanzino le occorrenti risorse finanziarie e in particolare con le risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183 del 2014.

Titolo III - Assegno di disoccupazione

Art. 16 Assegno di disoccupazione - ASDI

1. A decorrere dal 1° maggio 2015 e' istituito, in via sperimentale per l'anno 2015, l'Assegno di disoccupazione (ASDI), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori beneficiari della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) di cui all'articolo 1 che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata entro il 31 dicembre 2015, siano privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno.
2. Nel primo anno di applicazione gli interventi sono prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e, quindi, ai lavoratori in età prossima al pensionamento. In ogni caso, il sostegno economico non potrà essere erogato esaurite le risorse del Fondo di cui al comma 7.
3. L'ASDI e' erogato mensilmente per una durata massima di sei mesi ed e' pari al 75 per cento dell'ultima indennità NASpI percepita, e, comunque, in misura non superiore all'ammontare dell'assegno sociale, di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335.
L'ammontare di cui al periodo precedente e' incrementato per gli eventuali carichi familiari del lavoratore nella misura e secondo le modalità stabilite con il decreto di cui al comma 6.

4. Al fine di incentivare la ricerca attiva del lavoro i redditi derivanti da nuova occupazione possono essere parzialmente cumulati con l'ASDI nei limiti e secondo i criteri stabiliti con il decreto di cui al comma 6.
5. La corresponsione dell'ASDI e' condizionata all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego, contenente specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro. La partecipazione alle iniziative di attivazione proposte e' obbligatoria, pena la perdita del beneficio.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti:
a) la situazione economica di bisogno del nucleo familiare di cui al comma 1, valutata in applicazione dell'ISEE, di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, non computando l'ammontare dei trattamenti NASpI percepiti dal richiedente l'ASDI;
b) l'individuazione di criteri di priorità nell'accesso in caso di risorse insufficienti ad erogare il beneficio ai lavoratori nelle condizioni di cui al comma 2;
c) gli incrementi dell'ASDI per carichi familiari del lavoratore di cui al comma 3, comunque nel limite di un importo massimo;
d) i limiti ed i criteri di cumulabilità dei redditi da lavoro conseguiti nel periodo di fruizione dell'ASDI di cui al comma 4;
e) le caratteristiche del progetto personalizzato e il sistema degli obblighi e delle misure conseguenti all'inottemperanza agli impegni in esso previsti;
f) i flussi informativi tra i servizi per l'impiego e l'INPS volti ad alimentare il sistema informativo dei servizi sociali, di cui all'articolo 21 della legge 8 novembre 2000, n. 328, per il tramite del Casellario dell'assistenza, di cui all'articolo 13 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
g) i controlli per evitare la fruizione indebita della prestazione;
h) le modalità di erogazione dell'ASDI attraverso l'utilizzo di uno strumento di pagamento elettronico.
7. Al finanziamento dell'ASDI si provvede mediante le risorse di uno specifico Fondo istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La dotazione del Fondo e' pari ad euro 200 milioni nel 2015 e 200 milioni nel 2016. Nel limite dell'1 per cento delle risorse attribuite al Fondo, possono essere finanziate attività di assistenza tecnica per il supporto dei servizi per l'impiego, per il monitoraggio e la valutazione degli interventi, nonché iniziative di comunicazione per la diffusione della conoscenza sugli interventi. All'attuazione e alla gestione dell'intervento provvede l'INPS con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. L'INPS riconosce il beneficio in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata della prestazione, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet.
8. All'eventuale riconoscimento dell'ASDI negli anni successivi al 2015 si provvede con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanzino le occorrenti risorse finanziarie e in particolare con le risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183 del 2014.

Titolo IV
Contratto di ricollocazione

Art. 17 Contratto di ricollocazione
1. Il Fondo per le politiche attive del lavoro, istituito dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, e' incrementato, per l'anno 2015, di 32 milioni di euro provenienti dal gettito relativo al contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Nel rispetto dei principi del presente decreto, le regioni, nell'ambito della programmazione delle politiche attive del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera u), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, possono attuare e finanziare il contratto di ricollocazione.

2. Il soggetto in stato di disoccupazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, ha diritto di ricevere dai servizi per il lavoro pubblici o dai soggetti privati accreditati un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro attraverso la stipulazione del contratto di ricollocazione, finanziato ai sensi del comma 1, a condizione che il soggetto effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità', ai sensi del decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 10 dicembre 2014 n. 183, in materia di politiche attive per l'impiego.
3. A seguito della definizione del profilo personale di occupabilità', al soggetto e' riconosciuta una somma denominata «dote individuale di ricollocazione» spendibile presso i soggetti accreditati.
4. Il contratto di ricollocazione prevede:
a) il diritto del soggetto a una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte del soggetto accreditato;
b) il dovere del soggetto di rendersi parte attiva rispetto alle iniziative proposte dal soggetto accreditato;
c) il diritto-dovere del soggetto a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali coerenti con il fabbisogno espresso dal mercato del lavoro, organizzate e predisposte dal soggetto accreditato.
5. L'ammontare della dote individuale e' proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilita' e il soggetto accreditato ha diritto a incassarlo soltanto a risultato occupazionale ottenuto, secondo quanto stabilito dal decreto legislativo di cui al comma 2.
6. Il soggetto decade dalla dote individuale nel caso di mancata partecipazione alle iniziative previste dalle lettere b) e c) del comma 4 o nel caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 pervenuta in seguito all'attivita' di accompagnamento attivo al lavoro. Il soggetto decade altresì in caso di perdita dello stato di disoccupazione.
7. All'eventuale rifinanziamento del Fondo di cui al comma 1 negli anni successivi al 2015 si provvede con quota parte delle risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014 n. 183.

Titolo V Disposizioni finanziarie e finali

Art. 18 Copertura finanziaria
1. Ai maggiori oneri derivanti dagli articoli da 1 a 15, valutati in 751 milioni di euro per l'anno 2015, 1.574 milioni di euro per l'anno 2016, 1.902 milioni di euro per l'anno 2017, 1.794 milioni di euro per l'anno 2018, 1.707 milioni di euro per l'anno 2019, 1.706 milioni di euro per l'anno 2020, 1.709 milioni di euro per l'anno 2021, 1.712 milioni di euro per l'anno 2022, 1.715 milioni di euro per l'anno 2023 e 1.718 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 e dagli articoli 16 e 17, pari a 232 milioni di euro per l'anno 2015 e a 200 milioni di euro per l'anno 2016, si provvede, quanto a 114 milioni di euro per l'anno 2015, a valere sulle risorse di cui all'articolo 15, comma 14 e, per la restante parte, mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.
2. Il Ministro dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto e, nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di cui al comma 1, adotta tempestivamente, nel rispetto dei saldi di finanza pubblica, le conseguenti iniziative legislative volte alla correzione dei predetti effetti, ai sensi dell'articolo 17, comma 13, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ovvero, ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera l), della legge medesima, qualora tali scostamenti siano in procinto di verificarsi al termine dell'esercizio finanziario.
3. Il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 19 Entrata in vigore
1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.
Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.
Dato a Roma, addi' 4 marzo 2015

MATTARELLA
Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri
Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali
Padoan, Ministro dell'economia e delle finanze
Madia, Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione
Visto, il Guardasigilli: Orlando

NUOVA ASpI

CISL VENETO

www.cislveneto.it

JOBS ACT NASpI

(la nuova indennità di disoccupazione

Con il c.d. Jobs Act il governo ha introdotto rilevanti novità per il sostegno al reddito lavoratori disoccupati. In particolare per il lavoratori dipendenti è stata disposta la Nu Aspi (NAspI, che sostituisce Aspi e Mini Aspi).

NUOVA ASpI: IN VIGORE DAL 1 MAGGIO 2015

CHI RIGUARDA

Tutti i lavoratori dipendenti- compresi apprendisti, soci lavoratori delle cooperative e personale artistico- hanno perso involontariamente il lavoro a partire dal 1 maggio 2015: licenziati (anche per mo disciplinari), dimessi per giusta causa o nel periodo tutelato della maternità, licenziati con risoluzi consensuale in procedura L.604/66, con contratto a termine sia di aziende private che della Pubb Amministrazione. Sono esclusi invece i dipendenti a tempo indeterminato della Pubblica Amministrazio Gli operai agricoli mantengono la indennità di settore e per i lavoratori con contratto di collaborazio prevista la Dis-Coll.

I REQUISITI

a) 13 settimane di contributi nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione; vengono considerati però i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad una prestazion disoccupazione.
b) almeno 30 giornate di presenza effettiva al lavoro (no ferie, malattia, permessi) nei 12 m prima dell'inizio della disoccupazione.

IMPORTO

L'importo è rapportato alla retribuzione previdenziale degli ultimi 4 anni di lavoro.
E' pari al 75% della retribuzione mensile quando questa non supera € 1.195. Se è superiore si aggiu anche il 25% della differenza tra € 1.195 e l'intera retribuzione.
L'indennità mensile non può superare in tutti i casi € 1.300. *Gli importi indicati sono validi per il 20*
L'indennità si riduce del 3 % al mese dal quarto mese (91^{imo} giorno) di pagamento.
Viene pagata dall'8° giorno di cessazione del rapporto di lavoro se la domanda viene presentata entr giorni dalla cessazione. Se viene presentata successivamente (vedi ESEMPI) viene pagata dal gio successivo alla presentazione.

DURATA

L'indennità viene corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà di quelle contributi degli ultimi 4 anni. In pratica può durare al massimo 2 anni.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda va presentata entro il termine massimo di 68 giorni dalla data di licenziamento. Supe questo termine si perde il diritto.
La domanda va inviata all'Inps unicamente per via telematica.

OBBLIGHI ed OPPORTUNITA'

Il lavoratore che percepisce la NASpI deve partecipare alle iniziative per la ricollocazione al lavoro e di riqualificazione. Può richiedere (a particolari condizioni) l'anticipazione dell'importo se si avvia una attività di lavoro autonomo o in cooperativa. In alcuni casi si può mantenere l'indennità ridotta ed avere un rapporto di lavoro dipendente o autonomo.

NASpI e FISCO e SUSSIDI SOCIALI

L'indennità di disoccupazione è considerata come reddito di lavoro dipendente e l'Inps rilascia la Certificazione Unica. E' quindi soggetta a Irpef e va dichiarata nel 730 o Unico oltre che nell'Isee.
Il lavoratore con NASpI ha diritto agli assegni famigliari, al bonus 80 euro, al bonus bebè e agli altri sussidi sociali. Questi sussidi sono pagati dall'Inps.

NASpI e LAVORATORI IMMIGRATI

I lavoratori immigrati con permesso di soggiorno stagionale non possono beneficiare della NASpI.
Durante il periodo indennizzato è obbligo risiedere in Italia.

NASpI e PENSIONE

I periodi coperti dalla NASpI sono riconosciuti d'ufficio i contributi figurativi per il diritto alla pensione.

Alcuni esempi

Importo della indennità (cifre al lordo)		
	RETRIBUZIONE MEDIA MENSILE DEL LAVORATORE DISOCCUPATO	IMPORTO MENSILE DELLA INDENNITA'
Caso A	€ 1.100	€ 825
Caso B	€ 1.400	€ 947,50

Periodo di pagamento (lavoratore che ha diritto a 6 mesi di indennità)			
Data di licenziamento	Data presentazione domanda	Pagamento della indennità dal	al
1 giugno 2015	7 giugno 2015	8 giugno 2015	8 dicembre
	20 giugno 2015	21 giugno 2015	21 gennaio
	1 settembre 2015	TERMINI SCADUTI	

INFO ED ASSISTENZA IN TUTTE LE SEDI CISL e PATRONATO INAS

Info: www.cislveneto.it

SCHEDE DI LETTURA DEL DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015 N. 22 RELATIVO ALLA NASPI

Riportiamo le schede di lettura e commento del decreto, approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri, relativo alla Naspi.
Questo decreto non è stato modificato nella sostanza, tranne che per alcuni aspetti relativi al contratto di ricollocazione.
La Naspi è migliorativa rispetto alla vigente Aspi, ma la Cisl insisterà a chiedere che la durata massima di 24 mesi sia messa a regime, che sia migliorata la condizione dei lavoratori stagionali, che sia chiarito meglio il requisito, con riferimento alle giornate di "lavoro effettivo".
Anche in questo caso vigileremo sulle circolari applicative.

°°*°

Decreto relativo alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)
Scheda di lettura e commento
A cura di Livia Ricciardi

Ambito di applicazione
La Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), destinata ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, sostituirà, unificandole, le prestazioni di ASpI e miniASpI introdotte dalla legge n. 92/2012, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 maggio 2015.
La NASpI non riguarderà gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali continuerà a trovare applicazione il regime specifico di cui all'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.
La NASpI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 40 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012.
L'ambito di applicazione rimane invariato rispetto ad Aspi e miniAspi, fatta salva l'estensione ai lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto, per i quali viene introdotta la DIS-COLL (vedi oltre).
Non si capisce il motivo per cui non viene citata, tra i casi in cui è riconosciuta la Naspi per motivi diversi dal licenziamento, anche la risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della nuova procedura di conciliazione introdotta dal decreto delegato relativo al contratto a tutele crescenti.

Requisiti soggettivi
Avranno diritto alla NASpI i lavoratori che abbiano perduto involontariamente il lavoro e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:
- siano in stato di disoccupazione ai sensi del decreto legislativo n. 181/2000;
- possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
- possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

I requisiti soggettivi sono fortemente migliorativi, infatti per avere diritto alla attuale Aspi il lavoratore deve far valere almeno 2 anni di anzianità assicurativa e almeno 1 anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione, e per avere diritto alla mini Aspi deve far valere, senza vincoli di anzianità contributiva, almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi.
Rischia di essere problematico il requisito delle 30 giornate di lavoro "effettivo" negli ultimi dodici mesi, che non tiene conto dei periodi di sospensione dal lavoro per cassa integrazione, maternità, malattia. Ci è stato assicurato, nel confronto con il Ministero del Lavoro, che con circolare interpretativa sarà chiarito che i periodi di sospensione che danno luogo a contribuzione figurativa saranno considerati periodi di lavoro effettivo, o saranno considerati comunque periodi neutri.

Importo

La NASpI è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni utili, 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.
Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1195 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo, l'indennità mensile è pari al 75 % della retribuzione. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 % incrementato del 25 % del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. L'indennità mensile non può superare un massimale pari, nel 2015, a 1300 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo.
L'indennità verrà ridotta progressivamente del 3 per cento al mese a partire dal quinto mese di fruizione. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2016 tale riduzione si applica dal quarto mese di fruizione.
Per le nuove categorie di lavoratori alle quali dal 1 gennaio 2013 era stata estesa l'Aspi con la legge n.92/2012 (soci lavoratori delle cooperative e personale artistico con rapporto di lavoro subordinato) a decorrere dal 1 maggio 2015 la misura della NASpI sarà allineata a quella della generalità dei lavoratori.
Viene portato da due a quattro anni il periodo di riferimento per il calcolo della retribuzione media alla quale rapportare l'importo. Non viene, di fatto, modificato (tenendo conto della rivalutazione che sarebbe scattata per il 2015) il limite di retribuzione mensile al di sopra del quale scatta la modifica del calcolo dell'importo. Viene significativamente migliorata la misura del massimale, che passa dagli attuali 1165 euro a 1300 euro.
Cambia completamente il metodo di decurtazione progressiva dell'indennità: mentre la attuale Aspi viene decurtata del 15% dopo i primi 6 mesi di fruizione e di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese, la nuova indennità inizierà ad essere decurtata gradualmente dal quarto mese di fruizione, e la decurtazione continuerà per l'intero periodo, con una penalizzazione eccessiva alla fine del periodo di godimento dell'indennità.

Durata
Fino a tutto il 2016 la NASpI è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni (quindi per un periodo massimo di 24 mesi in caso di contribuzione piena nei quattro anni) , detratti i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2017 viene introdotta una durata massima di 78 settimane.
Cambia completamente il calcolo della durata, che non è più fissa (come per l'attuale Aspi, la quale può arrivare a 12 mesi o a 18 mesi in base all'età), ma viene rapportata alle settimane di contribuzione, assumendo il metodo di calcolo della attuale mini Aspi. Da sottolineare che non viene indicata esplicitamente una durata massima fino a tutto il 2016, con il risultato che, di fatto, la durata massima viene aumentata a 24 mesi nel caso in cui il lavoratore abbia i quattro anni di contribuzione piena. Invece dal 1 gennaio 2017 la durata massima sarà di 78 settimane (che equivalgono a 18 mesi, l'attuale durata massima dell'Aspi per gli over 55). La Cisl chiede di eliminare il limite delle 78 settimane, e di portare a regime la durata massima di 24 mesi.
Il sistema di calcolo della durata, che prevede la detrazione dei "periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione" si rivela critico per i lavoratori che svolgono attività stagionali in maniera permanente.
Infine, per coloro che nel 2015-2016 andranno in mobilità con meno di 50 anni di età con applicazione del "decalage" previsto dalla legge Fornero (fino a 40 anni: 12 mesi; tra 40 e 50: 18 mesi; oltre 50: 24 mesi) si avrà una penalizzazione rispetto alla durata massima della Naspi, pari a 24 mesi. Abbiamo chiesto che sia chiarito che il lavoratore possa scegliere l'opzione di miglior favore.

Presentazione della domanda e decorrenza della prestazione
La domanda va presentata all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. L'indennità spetta a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda e in ogni caso non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.
Viene allungato da due mesi a 68 giorni il termine per la presentazione della domanda.

Condizionalità

L'erogazione della NASpI è condizionata, a pena di decadenza:

a) alla permanenza dello stato di disoccupazione
b) alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti.

Con il decreto legislativo previsto all'articolo 1, comma 3 (delega in materia di servizi per il lavoro e politiche attive), della legge 10 dicembre 2014, n.183 verranno introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpI alla ricerca attiva di un'occupazione.
Le condizioni e le modalità per l'attuazione di tali disposizioni nonché le relative sanzioni saranno determinate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali entro 90 giorni.
Le norme sulla condizionalità sono le stesse già previste nella attuale normativa relativa all'Aspi. Si tratta di norme positive, ma di scarso impatto senza un sistema di servizi all'impiego efficiente. La scommessa vera, su questo versante, sarà dunque il riordino ed il rafforzamento dei servizi per l'impiego, in attuazione della relativa delega, già citata.

Incentivo all'autoimprenditorialità
Il lavoratore può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo della NASpI come incentivo all'avvio di un'attività di lavoro autonomo o in forma di impresa individuale o per associarsi in cooperativa.
L'erogazione anticipata non dà diritto alla contribuzione figurativa né all'Assegno per il Nucleo Familiare.
Se il lavoratore, aderendo a una cooperativa, instaura un rapporto di lavoro subordinato, l'importo della prestazione anticipata compete alla cooperativa.
Se il lavoratore instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la NASpI è tenuto a restituire l'anticipazione ottenuta.

Compatibilità e cumulabilità con rapporto di lavoro subordinato
Il lavoratore in corso di fruizione della NASpI che instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione decade dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi. In tale caso la prestazione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro e fino a un massimo di sei mesi.
Il lavoratore in corso di fruizione della NASpI che instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione mantiene la prestazione, a condizione che comunichi all'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività il reddito annuo previsto. In caso di mantenimento della NASpI, la prestazione è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto.

Compatibilità e cumulabilità con lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma
Il lavoratore in corso di fruizione di NASpI che intraprenda un'attività lavorativa autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. La NASpI è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi o, se il lavoratore è esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, di un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma.

Decadenza
Il lavoratore decade dalla fruizione della NASpI nei seguenti casi:

- perdita dello stato di disoccupazione;
- inizio di un'attività lavorativa subordinata o autonoma senza provvedere alle comunicazioni previste
- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità;
- violazione delle regole di condizionalità.

Contribuzione figurativa
La contribuzione figurativa sarà rapportata alla retribuzione di riferimento per il calcolo dell'Aspi.

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2016 verrà posto un limite alla contribuzione figurativa, la quale sarà ancora rapportata alla retribuzione di riferimento per il calcolo dell'Aspi, ma entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpI, che è pari, come detto, a 1300 euro.
Le retribuzioni computate nei limiti di cui sopra non sono prese in considerazione per la determinazione della retribuzione pensionabile qualora siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile.
Rispetto alla situazione attuale, dal 2016 si avrà una situazione peggiorativa, ma solo per la parte di retribuzione eccedente i 1820 euro, sulla quale non verrà accreditata la contribuzione figurativa. Per tali casi, comunque, viene introdotta una norma di salvaguardia per il calcolo della pensione.

Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto (DIS-COLL)
In via sperimentale, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2015, è riconosciuta una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL ai collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata Inps, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:
a) siano, al momento della domanda, in stato di disoccupazione ai sensi del decreto legislativo n.181/ 2000;
b) possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;
c) possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell' importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.
La DIS-COLL è pari al 75% del reddito imponibile ai fini previdenziali, derivante da rapporti di collaborazione, relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione.
Nei casi in cui tale reddito medio mensile sia superiore nel 2015 all'importo di 1195 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo, l'indennità è pari al 75% del predetto importo, incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra il reddito medio mensile e il predetto importo. L'indennità mensile non può in ogni caso superare un massimale pari a 1300 nel 2015, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo.
A partire dal quinto mese di fruizione l'indennità è ridotta progressivamente nella misura del 3 per cento al mese.
La DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione presenti nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento, detratti i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione, entro una durata massima di sei mesi.
Non sono riconosciuti i contributi figurativi.
La domanda va presentata all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. L'indennità spetta a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda e in ogni caso non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro
L'erogazione è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti.
In caso di nuova occupazione del lavoratore con contratto di lavoro subordinato, la DIS-COLL è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie a carico del datore di lavoro, 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.
In caso di nuova attività lavorativa autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, il lavoratore deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. La DIS-COLL è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto. Tale riduzione è ricalcolata d'ufficio al momento della

presentazione della dichiarazione dei redditi o, se il lavoratore è esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, di una apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma.
La DIS-COLL sostituisce l'indennità di fine lavoro già prevista dalla normativa previgente, che però spettava ai soli co.co.pro..
La nuova indennità, che non sarà più una "una tantum" ma un trattamento mensile, oltre ad avere un ambito di applicazione più ampio, perché include anche i co.co.co., spetterà con requisiti soggettivi più larghi e con importo maggiore. Il metodo di calcolo dell'importo è infatti lo stesso della NASpI, con lo stesso valore del massimale, anche se non spetteranno i contributi figurativi.
Si tratta, però, di una sperimentazione limitata al solo 2015. Del resto, anche la attuale indennità di fine lavoro era prevista sperimentalmente fino al 2015. Il decreto spiega che al prolungamento della DIS-COLL negli anni successivi si provvederà con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanzino le occorrenti risorse finanziarie.
E' molto importante la messa a regime di questa indennità, anche oltre il 2015, alla luce del fatto che, in base al nuovo decreto attuativo della legge delega 183/14 relativo alle tipologie contrattuali, le co.co.pro. saranno superate, ma sarà ancora possibile stipulare contratti di co.co.co., benchè per le sole attività effettivamente connotate da autonomia.
Abbiamo anche chiesto al Governo di allargare l'ambito di applicazione della nuova indennità ad altre categorie di iscritti alla gestione separata.

Assegno di disoccupazione (ASDI)
In via sperimentale per il 2015, a partire dal 1 maggio prossimo, è istituito l'Assegno di disoccupazione (ASDI) mirato a sostenere il reddito per coloro che hanno ricevuto la NASpI per l'intera sua durata ma non hanno ancora trovato un'occupazione e si trovino in una difficile condizione economica.
Lo stanziamento relativo a tale misura è pari a 300 milioni di euro per il 2015, su un apposito fondo, che andranno prioritariamente a favore di famiglie con minori ed a lavoratori in prossimità del pensionamento.
L'ASDI è erogato, tramite uno strumento di pagamento elettronico, al massimo per sei mesi ed il suo importo è pari al 75% dell'ultimo trattamento percepito ai fini della NASpI, ma non può superare l'importo dell'assegno sociale. L'importo dell'ASDI viene tuttavia incrementato in base ai carichi familiari, secondo modalità da definire con apposito decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Mef da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore di questa legge.
Il suddetto decreto dovrà altresì definire: la soglia del nuovo ISEE che regola il limite per l'accesso alla prestazione (con la specifica che al suddetto ISEE occorrerà sottrarre i trattamenti della NASpI percepiti); i criteri di priorità per l'accesso, qualora i fondi non si mostrassero sufficienti a coprire le famiglie sopra indicate; il sistema dei controlli e dei flussi informativi tra servizi per l'impiego e l'Inps ed altre necessarie specifiche per la valutazione e l'attuazione della misura.
Il ricevimento dell'ASDI è subordinato all'adesione da parte dei percettori ad un progetto personalizzato di reinserimento lavorativo redatto dai corrispondenti servizi per l'impiego (per l'assistenza tecnica ai quali sono contemplate risorse fino all'1% del fondo corrispondente, ovvero fino a 3 milioni di euro).
Allo scopo di evitare disincentivi nell'offerta di lavoro, si prevede che il sostegno economico in questione possa essere parzialmente cumulato con eventuali redditi scaturiti da una nuova occupazione e che tale sostegno declini poi in misura graduale con il permanere della situazione occupazionale in base anche al reddito percepito. Le modalità che regolano il cumulo e la graduale riduzione dell'ASDI andranno definite nel decreto sopra indicato.
L'assegno di disoccupazione costituisce un'interessante novità sia per la sua consistenza che per le modalità applicative. Pur non potendosi definire uno strumento organico di sostegno alla povertà, essendo rivolto ad una platea assai più ristretta di quella che necessiterebbe una tale misura, è indubbiamente elaborato con alcuni elementi che dovrebbero costituire un tale strumento e sembra voler affiancare le novità introdotte nelle seppur timide misure finora intraprese di contrasto alla povertà (soprattutto con riferimento alle nuove sperimentazioni in atto).
Innanzi tutto è importante il riferimento all'Isee, già presente per la Social Card e le sue sperimentazioni, che restringe la platea di riferimento sulla base della situazione economica del nucleo familiare; sebbene occorra notare che, demandando la soglia di accesso ad un successivo decreto, non si crea il necessario collegamento né con le attuali sperimentazioni sulla Social Card né con la proposta del Reddito d'Inclusione Sociale (REIS) sostenuta anche dalla Cisl nell'ambito dell'Alleanza contro la

povertà. La mancata definizione della soglia Isee potrebbe essere giustificata dalle incertezze generate dalla profonde modifiche apportate dal nuovo indicatore, che andrà in vigore al'inizio del prossimo anno, e dalla conseguente difficile quantificazione della platea dei beneficiari.
Occorre tuttavia notare che il riferimento ad un Isee "modificato", ovvero al netto degli gli importi ricevuti come NASpI, non è coerente con i principi del nuovo Isee che prevedono costituisca ricchezza qualsiasi tipologia reddituale anche esente da imposta. Risulta dunque di vitale importanza il coordinamento tra la normativa esaminata e quella relativa al nuovo Isee anche in relazione alla definizione della soglia, che potrebbe semplicemente essere messa ad un livello più elevato escludendo di alterare l'indicatore.
Risulta positivamente rilevante l'aumento dell'assegno in relazione alla composizione familiare, benché è raccomandabile che sia definito anch'esso coerentemente con la scala di equivalenza adottata dal nuovo Isee.
Assai importante è il vincolo imposto relativamente al percorso di reinserimento socio lavorativo, che tra l'altro risulta presente sia nelle sperimentazioni della Social Card sia nelle proposte di contrasto alla povertà come il REIS. In accordo con quest'ultimo da sottolineare positivamente anche la gradualità di riduzione dell'Assegno in presenza di una nuova occupazione, che può costituire un importante incentivo all'offerta di lavoro.
Risulterebbe necessario invece introdurre una priorità a favore delle famiglie con presenza di non autosufficienti.
Restano infine alcuni dubbi sulla brevità del sostegno e sulla sua sperimentazione ristretta per il momento al solo 2015, che rischia di essere di corto respiro e di determinare la concessione dell'ASDI, in quanto subordinata alla NASpI, solo ad un a ristretta minoranza di lavoratori.

Contratto di ricollocazione

Viene regolamentato il contratto di ricollocazione, che le Regioni, nell'ambito della programmazione delle politiche attive del lavoro, possono attuare e finanziare a carico del Fondo per le politiche attive del lavoro, istituito dalla legge di stabilità 2014, che viene a tale scopo incrementato, per l'anno 2015, di 32 milioni di euro.
Il contratto di ricollocazione è destinato a tutti i soggetti in stato di disoccupazione. Attraverso la stipula di tale contratto il lavoratore acquista il diritto di ricevere dai servizi per il lavoro pubblici o dai soggetti privati accreditati un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro, a condizione che effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità, a seguito della quale gli verrà riconosciuta la "dote individuale di ricollocazione", proporzionata in relazione al profilo di occupabilità stesso.
La dote è spendibile presso i soggetti accreditati di cui sopra.
Il contratto di ricollocazione prevede:

a) il diritto del soggetto a una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore;
b) il dovere del soggetto di rendersi parte attiva rispetto alle iniziative proposte dal soggetto accreditato;
c) il diritto-dovere del soggetto a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali coerenti con il fabbisogno espresso dal mercato del lavoro, organizzate e predisposte dal soggetto accreditato.

Il lavoratore decade dalla dote individuale nel caso di mancata partecipazione alle suddette iniziative, nel caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua (ai sensi del dlgs. n. 181/2000) offerta di lavoro, nel caso di perdita dello stato di disoccupazione.
Il soggetto accreditato ha diritto ad incassare la dote soltanto a risultato occupazionale ottenuto.
Nel decreto trova positivo riconoscimento, in una prospettiva che raccorda sostegno al reddito e politiche per l'impiego, il contratto di ricollocazione, istituto già introdotto nel nostro ordinamento dalla "legge di Stabilità 2014" finora privo di attuazione generalizzata, ma con sperimentazioni a livello regionale (si veda in particolare Regione Lazio e Regione Lombardia).
E' stato corretto, come da noi chiesto, il testo del decreto, che nella versione preliminare restringeva l'applicazione del contratto di ricollocazione ai soli lavoratori licenziati illegittimamente per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo.
Nonostante il rischio che le agenzie si concentrino sui lavoratori che presentano maggiori possibilità di ricollocazione, da qui la necessità di "tarare" al meglio il profilo personale di occupabilità del

lavoratore a cui rapportare l'ammontare del voucher, il sistema potrebbe stimolare una sorta di virtuosa concorrenza tra le agenzie per l'impiego interessate.
Il contratto di ricollocazione, però, non può ritenersi operativo in mancanza del decreto attuativo della delega in materia di politiche attive per l'impiego (si veda art. 1, comma 3, lett. p), legge n. 183/2014).
Va sottolineato, anche qui, che il finanziamento del nuovo strumento è previsto, al momento, per il solo anno 2015.
E' da prevedere che anche il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento debba partecipare alla ricollocazione del lavoratore, ad esempio tramite un'integrazione economica del voucher.

°°*°*

AMMORTIZZATORI SOCIALI
In attuazione della delega conferita al Governo dalla Legge 183/2014, il Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 22 in vigore dal 7 marzo 2015, pubblicato nella G.U. 6 marzo 2015 n. 54, attuativo appunto della Legge 183/2014 (Jobs act), modifica la disciplina degli ammortizzatori sociali.
Nel richiamato Decreto attuativo viene disciplinata la **NASpI**, nuova indennità mensile di disoccupazione, che viene introdotta **dal 1° maggio 2015** in sostituzione dell'ASpI e della mini-ASpI previste dalla riforma Fornero.

NASPI
La nuova indennità mensile di disoccupazione, denominata **NASpI** (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego) ha la funzione di fornire un sostegno al reddito ai lavoratori subordinati che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. Come detto, sostituisce le vecchie fattispecie, Aspi e mini Aspi, con riferimento agli eventi di disoccupazione che si verificheranno dal 1° maggio 2015.
A regime, l'indennità di disoccupazione NASpI sostituirà tutti gli ammortizzatori sociali, fatta eccezione della cassa integrazione ordinaria che sarà ammessa solo in presenza di determinate condizioni; la CIG in deroga sarà superata nel 2016 e la mobilità dal 2017.
La prestazione NASpI sarà gestita dalla nuova Agenzia unica del lavoro attraverso i centri per l'impiego, a cui il lavoratore si dovrà rivolgere per sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID) e attivare così le procedure di politica attiva del lavoro, e dall'INPS che avrà il compito di recepire, lavorare le domande telematiche di disoccupazione ed erogare l'indennità spettante.
Per ottenere e non perdere l'indennità i beneficiari dovranno pertanto ricercare attivamente un nuovo impiego.
Cambia la platea di lavoratori a cui spetterà dal 2015 l'assegno di disoccupazione involontaria, in quanto il diritto al nuovo sussidio universale sarà esteso a chiunque perda il lavoro, quindi anche a precari e collaboratori a progetto, che presentino, congiuntamente, i seguenti requisiti:

- siano in stato di disoccupazione;
- possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
- possano far valere diciotto giornate di lavoro effettivo o equivalenti, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

La NASpI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro convalidati presso le sedi idonee.
Vengono superati i limiti, molto più restrittivi, previsti per l'ASpI e la mini ASpI.
La durata del sussidio, che non segue più il parametro dell'età del lavoratore, è pari alla metà delle settimane lavorate negli ultimi 4 anni e coperte da contribuzione per un massimo di 2 anni. Per gli eventi di disoccupazione che si verificheranno dal 1° gennaio 2017, la durata dell'indennità NASpI è limitata a un massimo di 78 settimane.
Per i lavoratori precari invece la durata massima per l'erogazione dell'assegno di disoccupazione è pari a 6 mesi, in base alla presunzione che la collaborazione di un anno di lavoro possa configurare in realtà un contratto di lavoro subordinato.
L'indennità NASpI è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni utili, 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:

- se nel 2015 la retribuzione mensile risulta pari o inferiore a 1.195 euro, importo rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, l'indennità è pari al 75% della retribuzione;
- se la retribuzione è superiore a 1.195 euro mensili, l'indennità sarà pari al 75% + il 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo.

Ad ogni modo, l'indennità NASpI non può superare, nel 2015, l'importo massimo di 1.300 euro mensili (nel 2014 l'importo massimo dell'indennità ASpI era di 1.166 euro). Detto importo sarà rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

L'indennità viene ridotta progressivamente nella misura del 3% al mese dal primo giorno del quinto mese di fruizione.

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2016 tale riduzione si applica dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

Rimangono invariati i costi a carico dei datori di lavoro: contributo ordinario pari all'1,31%+0,3% e quota addizionale 1,4%.

Per ottenere l'indennità, coloro che sono in possesso dei requisiti devono inviare la domanda all'INPS in via telematica entro il termine di decadenza pari a 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

L'indennità NASpI sarà erogata a partire dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda e, comunque, non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

L'indennità NASpI è condizionata, a pena di decadenza:

- alla permanenza dello stato di disoccupazione;
- alla partecipazione costante e regolare alle iniziative di attivazione lavorativa, nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti.

Decade inoltre nei casi seguenti:

- perdita dello stato di disoccupazione;
- inizio di un'attività lavorativa subordinata senza provvedere alla comunicazione all'INPS;
- inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma senza provvedere alla comunicazione all'INPS;
- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per la NASpI.

Naturalmente, venendo introdotta la NASpI dal 1° maggio p.v., il lavoratore che resta privo di occupazione entro la data del 30 aprile 2015 ha diritto all'indennità ASpI solo se ha un'anzianità contributiva di almeno due anni e se ha maturato un anno di contributi nel biennio precedente l'inoccupazione.

Nella tabella che segue, sono comparate le principali novità della NASPI rispetto all'ASpI.

	ASpI	**Mini ASpI**	**NASpI**
Ambito di Applicazione	Tutti i lavoratori dipendenti, compresi apprendisti, soci di cooperativa con contratto subordinato, personale artistico	Tutti i lavoratori dipendenti, compresi apprendisti, soci di cooperativa con contratto subordinato, personale artistico	Tutti i lavoratori dipendenti,
Requisiti Contributivi	• 2 anni di anzianità assicurativa • almeno 52 sett. Di contribuzione nell'ultimo biennio	• 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti	•13 settimane di contribuzione nell'ultimo anno • 18 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti
Importo •	•75% della retribuzione di • riferimento, fino a 1.192,98 euro + 25% per la parte eccedente • decurtazione del 15% dopo il 6° mese e dopo il 12° mese	•75% della retribuzione di • riferimento, fino a 1.192,98 euro + 25% per la parte eccedente • decurtazione del 15% dopo il 6° mese e dopo il 12° mese	• 75 % della retribuzione di riferimento fino a 1195 euro + 25% per la parte eccedente • massimale di 1300 euro • decurtazione del 3% al mese a partire dal 4° mese

	ASpI	Mini ASpI	NASpI
	• massimale di 1165,58 euro	• massimale di 1165,58 euro	• limite alla Contribuzione figurativa
Durata	• 10 mesi per i lavoratori con meno di 50 anni • 12 mesi per i lavoratori con età da 50 a 55 anni • 18 mesi per i lavoratori con almeno 55 anni	metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno	• metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni, detratti i periodi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione • dal 2017 durata massima di 78 settimane (*18 mesi)*

Contratto di ricollocazione
Il Decreto prevede, quale strumento di sostegno al lavoratore, il diritto del dipendente licenziato illegittimamente o per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo a ricevere dal Centro per l'impiego un voucher il cui importo è proporzionato al profilo personale di occupabilità, ossia il grado di difficoltà nel trovare un nuovo impiego. Il voucher deve essere presentato a un'Agenzia per il lavoro che deve fornire assistenza nella ricollocazione professionale, tramite un apposito percorso formativo, fermo restando che il lavoratore deve cooperare con l'Agenzia, la quale può riscuotere il voucher solo in caso di raggiungimento del risultato.

ASDI
E' prevista l'introduzione, sempre dal 1° maggio 2015, di un assegno sperimentale di disoccupazione per i lavoratori più marginali e che viene erogato al termine della fruizione dell'indennità NASPI a coloro che continuano a conservare lo stato di disoccupazione e versano in gravi difficoltà economiche. L'accesso all'ASDI è previsto solo entro determinate soglie di reddito ISEE.
La sua durata è prevista fino a un massimo di 6 mesi con un importo dell'indennità pari al 75% dell'ultimo assegno NASpI.

Dis-coll
La disoccupazione collaboratori 2015 è un'altra misura a sostegno dei lavoratori che perderanno involontariamente il posto di lavoro a partire dal 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2015. La nuova indennità di disoccupazione, sempre sperimentale, si applica ai collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA.
Per aver diritto alla misura, occorre verificare congiuntamente i seguenti requisiti:
a) stato di disoccupazione al momento della domanda;
b) cumulo di almeno 3 mesi di contribuzione a partire dal 1° gennaio dell'anno solare precedente a quello in cui si verifica la perdita dell'impiego;
c) possesso di almeno un mese di contribuzione nell'anno solare in cui si verifica la perdita dell'impiego.
L'ammontare dell'indennità è pari al 75% del reddito medio mensile, calcolato sull'anno di cessazione dal lavoro e sull'anno solare precedente, se pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195,00 euro. In caso di reddito superiore, l'indennità viene incrementata del 25% della differenza tra reddito medio mensile e i 1.195,00 euro. Come la NASpI l'importo massimo della prestazione è di 1.300,00 euro per il 2015 e a partire dal 4° mese si riduce del 3% al mese.
La durata è calcolata in un numero di mesi pari alla metà delle mensilità di contribuzione relative al periodo di riferimento ovvero dal 1° gennaio dell'anno solare precedente fino all'evento di cessazione del rapporto di lavoro.
Si tratta di norme positive che riformano e potenziano l'ASpI.
Oltre al miglioramento di importi e durate, è significativo l'allargamento dei requisiti di accesso, che amplia di molto la platea dei beneficiari, includendo in maggior misura i lavoratori discontinui e precari.
Positivo l'aumento della durata massima a 24 mesi, anche se vale solo fino al 2016, in quanto dal 2017 la durata massima sarà pari a 18 mesi, comunque ancora migliorativa rispetto alla attuale.
Anche la creazione della Dis-Coll, destinata a co.co.pro. e co.co.co., risulta migliorativa rispetto alla precedente "una tantum", essendo determinata con modalità di calcolo simile all'ASpI.
Infine l'ASDI, pur non potendosi definire uno strumento organico di sostegno alla povertà, costituisce un'interessante novità sia per la sua consistenza che per le modalità applicative. Manca il necessario

collegamento con le attuali sperimentazioni sulla Social Card e con la proposta del Reddito d'Inclusione Sociale (REIS) sostenuta anche dalla Cisl nell'ambito dell'Alleanza contro la povertà.
Nonostante il giudizio sostanzialmente positivo, restiamo convinti che, senza un sistema di servizi all'impiego efficiente, anche queste norme possano avere scarso impatto.
La scommessa vera sarà, quindi, il rafforzamento dei servizi per l'impiego.

INTERPELLO PER NASPI PER LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

Oggetto: art. 3, d.lgs. n. 22/2015- diritto alla Nuova prestazione di Assicurazione Socialeper l'Impiego (NASpI) per tutte le forme di licenziamento.

La Confederazione Sindacale Italiana Lavoratori (CISL) avanza istanza di interpello per conoscere il parere di codesta Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 3, del d.lgs. n. 22/2015, concernente il diritto alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI).

Tale norma da un lato al comma 1 riconosce il diritto alla NASpI ai lavoratori che, in possesso di determinati requisiti, "abbiano perduto involontariamente la propria occupazione", dall'altro, al comma 2, la estende "anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'art. 7, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012".

La diversa formulazione, in positivo, dell'attuale testo normativo rispetto all'analoga disposizione contenuta nell'art. 2, comma 5, della legge n. 92/2012 (secondo la quale "Sono esclusi dalla fruizione dell'indennità di cui al comma 1 i lavoratori che siano cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale del rapporto, fatti salvi i casi in cui quest'ultima sia intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'art. 7, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012"), in raccordo con il principio della involontarietà della disoccupazione, farebbe dubitare secondo alcuni del riconoscimento della NASpI per i lavoratori licenziati per motivi disciplinari.

Tale interpretazione a nostro avviso è totalmente infondata dal momento che confonde la (eventuale) volontarietà del fatto che sta alla base del licenziamento con la volontarietà delle sue conseguenze, cioè il licenziamento (che per il lavoratore è invece subìto).

Chiediamo di chiarire che la norma viene ad affermare, ancor più chiaramente che in passato, il diritto al riconoscimento della NASpI in tutti i casi in cui i lavoratori abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, ivi compresi i casi di accettazione da parte del lavoratore, nelle sedi protette, dell'offerta economica fatta dal datore di lavoro, nella c.d. "conciliazione agevolata", di cui all'art. 6, del d.lgs. n. 23/2015, dal momento che tale accettazione non può configurarsi come risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; si tratta infatti pur sempre di disoccupazione involontaria verificatasi per atto del datore di lavoro.

Roma, 9 aprile 2015

Il Segretario Confederale
Gigi Petteni

°°*°

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione generale per l'4ttività Ispettiva

Roma, 24 aprile 2015

Alla CISL

Oggetto: **art. 9. D.Lgs. n. 124/2004 - diritto alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl) licenziamento disciplinare**.

La Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 3. D.Lgs. n. 22/2015 concernente il diritto alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per F Impiego (NASpl).

In particolare. l'istante chiede se la nuova indennità di disoccupazione possa essere riconosciuta anche in favore dei lavoratori licenziati per motivi disciplinari e se sia possibile ricomprendere. tra le ipotesi per le quali viene concessa la NASpI. anche i casi di accettazione da parte del lavoratore licenziato dell'offerta economica propostagli dal datore nella c.d. -conciliazione agevolata" ex art. 6. D.Lgs. n. 23/2015.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale degli Ammortizzatori sociali cd IO. si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, al fine di fornire la soluzione alla problematica sollevata occorre muovere dalla lettura dell'art. 3 sopra citato ai sensi del quale, al comma primo. *"la Nuova Prestazione di*

Assicurazione per l'Impiego è riconosciuta ai lavoratori che abbiamo perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino una serie congiunta di requisiti", come declinati dalle lettere ai, b) e c) del medesimo comma.

L'indennità in argomento oltre ad essere riconosciuta in caso di involontaria perii ita dell'occupazione, *è* altresì concessa nelle ipotesi in cui il lavoratore, ricorrendo una giusta causa, decida di interrompere il rapporto di lavoro e. in tutti i casi in cui in esito alla procedura di conciliazione di cui all'art. 7 della L. n. W411966 - introdotta dall'art. I comma 40 della n, 92/2012 - le parti addivengano ad una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Occorre rilevare che, a differenza della disciplina normativa sull'ASIA, in virtù della quale il Legislatore aveva tassativamente indicato le fattispecie per cui non fosse possibile fruire del trattamento indennitario, con il dettato di cui all'art. 3. D.Lgs. n. 22/2015. è stato specificato l'ambito di applicazione -in positivo" per il riconoscimento della nuova prestazione di assicurazione sociale, senza indicare le ipotesi di esclusione.

Tanto premesso. **appare conforme** al dato normativa, **specie in ragione della nuova formulazione, considerare le ipotesi di licenziamento disciplinare quale fattispecie della** c.d. "disoccupazione involontaria" **con conseguente riconoscimento della NASpl.**

In proposito, occorre ricordare che questo Ministero ha già avuto modo di chiarire, con interpello n. 29/2013 sulla concessione dell'ASpi. come *"non sembra potersi escludere che l'indennità di cui al comma I e il contributo di cui al comma 31 dell 'art 2. n. 922012 siano corrisposti in ipotesi di licenziamento disciplinare, cosi come del resto ha inteso chiarire l'Istituto previdenziale, il quale è intervenuto con numerose circolari (cfr INPS circc. n. 140,2012. 142/2012. 44/2013) per disciplinare espressamente le ipotesi di esclusione della corresponsione dell'indennità e del contributo in parola senza trattare l'ipotesi del licenziamento disciplinare"*

La nota ministeriale sottolinea, altresì. che il licenziamento disciplinare non possa essere inteso *tout court* quale forma di *-disoccupazione volontaria",* in ragione del fatto che la misura sanzionatoria adottata mediante il licenziamento non risulta automatica: infatti. *-l'adozione del* ***provvedimento disciplinare è sempre rimessa alla libera*** *determinazione e' valutazione del datore di lavoro e costituisce esercizio de/ potere discrezionale"(*v. Cass. n. 4382/19[g]-h non trascurando. peraltro, **l'aspetto dell'impugnabilità del licenziamento stesso che nelle opportune sedi giudiziarie potrebbe essere ritenuto illegittimo.**

In relazione alla nuova procedura della c.d. offerta di conciliazione "agevolata" introdotta dall'art. 6. DLgs. n. 23/2015. si **ritiene altresì possibile riconoscere al lavoratore** che accetta **l'offerta** *de qua* il **trattamento indennitario della NASpJ.**

La norma da ultimo citata stabilisce, nello specifico. che in **caso di licenziamento** il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento stesso, in una delle sedi di cui all'art. 2113. quarto comma, c.c.. un importo che non costituisce reddito imponibile e non risulta assoggettato a contribuzione previdenziale e la cui accettazione da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche **qualora il lavoratore** l'abbia già proposta.

Evidentemente l'accettazione in questione non muta il titolo della risoluzione del rapporto **di lavoro che resta** il **licenziamento** e comporta. per espressa previsione normativa. esclusivamente la rinuncia all'impugnativa dello stesso.

Ne consegue che, non modificando il titolo della risoluzione del rapporto. tale **fattispecie debba intendersi pur sempre quale ipotesi di disoccupazione involontaria conseguente ad atto unilaterale di licenziamento del datore di lavoro.**

In definitiva, si ritiene possano essere ammessi alla fruizione del trattamento indennitario di cui alla NASpI sia i lavoratori licenziati per motivi disciplinari. sia quelli che abbiano accettato l'offerta economica del datore di lavoro nella ipotesi disciplinata dall'ari, 6. D.Lgs. n. 23/2015.

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Danilo Papa)

CIRCOLARE INPS N. 94 DEL 12 MAGGIO 2015

OGGETTO: **Articoli 1 – 14 Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n. 22 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183".**
Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI).
Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.

SOMMARIO:

1. Premessa e quadro normativo
2. Disciplina della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego(NASpI)
2.1 Destinatari
2.2 Requisiti
2.3 Calcolo e misura.
2.4 Misura per soci lavoratori e personale artistico assicurati dal 1° gennaio2013.
2.5 Durata della prestazione
2.6 Presentazione della domanda
2.7 Decorrenza della prestazione
2.8 Condizionalità
2.9 Incentivo all'autoimprenditorialità
2.10 Nuova attività lavorativa in corso di prestazione
2.10.a Nuovo rapporto di lavoro subordinato
2.10.b Lavoro autonomo
2.11 Comunicazione dei redditi presunti in occasione di nuovo anno.
Svolgimento di più attività lavorative in concomitanza di percezione della NASpI
2.12 Decadenza dalla prestazione
3. Trattamento degli eventi di disoccupazione intervenuti prima del 1° maggio 2015
4. Prestazioni accessorie
5. Istruzioni procedurali
6. Regime fiscale
7. Istruzioni contabili
8. Ricorsi
9. Istituti in vigore/Rinvio

1. Premessa e quadro normativo

Il decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22, recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183", pubblicato nella G.U. n. 54 del 6 marzo 2015, ha dettato nuove norme in materia di ammortizzatori sociali, in conformità con l'art. 38, secondo comma, della Costituzione, il quale sancisce il diritto dei lavoratori a forme di tutela contro la disoccupazione.

In particolare, l'art. 1 del suddetto decreto istituisce, a decorrere dal 1° maggio 2015 – presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti di cui all'art. 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88 e nell'ambito dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego di cui all'articolo 2 della legge 28 giugno 2012 n. 92 - una indennità mensile di disoccupazione denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

La NASpI sostituisce le indennità di disoccupazione ASpI e mini ASpI introdotte dall'art. 2 della legge n. 92 del 2012, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.

Per evento di disoccupazione si intende l'evento di cessazione dal lavoro che ha comportato lo stato di disoccupazione.

2. Disciplina della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego (NASpI)

2.1 Destinatari

Sono destinatari della NASpI i lavoratori dipendenti ivi compresi – come già disposto dalla legge n. 92 del 2012 - gli apprendisti, 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'art. 1, co. 3, della legge n.142 del 2001, nonché il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato.
Le disposizioni relative alla NASpI non si applicano nei confronti 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.
Non si applicano inoltre 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 dalla legge 20 maggio 1988, n. 160, all'articolo 25 della legge 8 agosto 1972, n. 457, all'articolo 7 della legge 16 febbraio 1977, n. 37, e all'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.
Si precisa infine che la categoria dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione sono invece destinatari di una specifica e distinta tutela denominata DIS-COLL introdotta in via sperimentale per il 2015 dall'art. 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22 in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015 (Circ. INPS n.83 del 27 aprile 2015).

2.2 Requisiti
La NASpI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:
a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 e successive modificazioni;
b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione;
c) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

a) Stato di disoccupazione
Lo stato di disoccupazione deve essere involontario. Sono esclusi, pertanto, i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni o di risoluzione consensuale.
In merito si chiarisce che la NASpI è riconosciuta in caso di dimissioni che avvengano:
1. per giusta causa secondo quanto indicato, a titolo esemplificativo, dalla circolare n. 163 del 20 ottobre 2003 qualora motivate:
- dal mancato pagamento della retribuzione;
- dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
- dal c.d. mobbing;
- dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (art.2112 co.4 codice civile);
- dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 codice civile;
- dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

2. durante il periodo tutelato di maternità *ex* art.55 del D.Lgs. n.151 del 2001 (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio).
Per quanto attiene alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro si precisa che essa non è ostativa al riconoscimento della prestazione qualora sia intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione da tenersi presso la Direzione Territoriale del Lavoro secondo le modalità previste all'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 come sostituito dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012.

b) Almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione
Ai fini del diritto sono valide tutte le settimane retribuite, purché per esse risulti, anno per anno, complessivamente erogata o dovuta una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali (legge 638/1983 e legge 389/1989).
La disposizione relativa alla retribuzione di riferimento non si applica ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, agli operai agricoli e agli apprendisti per i quali continuano a permanere le regole vigenti.

Per contribuzione utile al diritto si deve intendere anche quella dovuta ma non versata, in base al principio della c.d. automaticità delle prestazioni ex art. 2116 c.c.
Ai fini del perfezionamento del requisito richiesto, si considerano utili:

- i contributi previdenziali, comprensivi di quota DS e ASpI versati durante il rapporto di lavoro subordinato;
- i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione ed i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro;
- i periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati ove sia prevista la possibilità di totalizzazione;
- i periodi di astensione dal lavoro per malattia dei figli fino agli 8 anni di età nel limite di cinque giorni lavorativi nell'anno solare.

Si precisa che qualora il lavoratore abbia alternato periodi di lavoro nel settore agricolo e periodi di lavoro in settori non agricoli, i periodi sono cumulabili ai fini del conseguimento della indennità di disoccupazione NASPI purché nel quadriennio di osservazione risulti prevalente la contribuzione non agricola e sempre che la relativa domanda sia presentata nel termine di sessantotto giorni rispetto alla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro anche se avvenuto in agricoltura. A tal fine, per la verifica dell'entità delle diverse contribuzioni, restano fermi i parametri di equivalenza già in precedenza adottati che prevedono sei contributi giornalieri agricoli per il riconoscimento di una settimana contributiva.
Diversamente, non sono considerati utili i periodi di lavoro all'estero in Stati con i quali l'Italia non abbia stipulato convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale.
Non sono inoltre considerati utili, in quanto non coperti da contribuzione effettiva, i seguenti periodi coperti da contribuzione figurativa:

- malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro (ovviamente nel rispetto del minimale retributivo);
- cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore;
- assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità.

Ai fini della determinazione del quadriennio da prendere in considerazione per la verifica del requisito contributivo, l'eventuale presenza dei suddetti periodi non considerati utili, deve essere neutralizzata in quanto ininfluente, e determina un conseguente ampliamento del quadriennio di riferimento.
In relazione alla nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) non è più richiesto alcun requisito di anzianità assicurativa.

c) Trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Le giornate di lavoro effettivo sono le giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria. In particolare esse sono indicate nel flusso mensile UNIEMENS - con i quali i datori di lavoro trasmettono i dati retributivi e contributivi - col codice "S". A questo fine gli eventi di seguito elencati, che si verificano o siano in corso nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, determinano un ampliamento - pari alla durata degli eventi medesimi - del periodo di dodici mesi all'interno del quale ricercare il requisito delle trenta giornate:

- malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro (ovviamente nel rispetto del minimale retributivo);
- cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore;
- assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità.

Esclusivamente al fine del raggiungimento del presente requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo, si precisa quanto segue.
I periodi di assenza dal lavoro per maternità obbligatoria, se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione ed i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro, ove si verifichino o siano in corso nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, determinano un ampliamento - pari alla durata degli eventi medesimi - del periodo di dodici mesi all'interno del quale ricercare il requisito delle trenta giornate.

2.3 Calcolo e misura

L'indennità è rapportata ad una nuova base di calcolo determinata dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive (retribuzione imponibile esposta nella predetta dichiarazione mensile uni-emens), divisa per il totale delle settimane di contribuzione indipendentemente dalla verifica del minimale e moltiplicata per il coefficiente numerico 4,33.

Nelle ipotesi di pagamento dell'indennità relativa a frazione di mese, si precisa che il valore giornaliero dell'indennità è determinato dividendo l'importo così ottenuto per il divisore 30.

Si precisa che ai fini del calcolo sono considerate tutte le settimane, indipendentemente dal fatto che esse siano interamente o parzialmente retribuite (in uni-emens settimane di tipo "X" o "2.

Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro mensili, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, l'indennità mensile è pari al 75 per cento della retribuzione.

Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementato di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo.

L'indennità mensile non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo massimo mensile di 1.300 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

La NASpI si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione (91° della prestazione).

Alla NASpI non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, corrispondente all'aliquota contributiva prevista per gli apprendisti.

2.4 Misura per soci lavoratori e personale artistico assicurati dal 1° gennaio 2013.

Si fa presente che per gli eventi di disoccupazione riguardanti i soci lavoratori delle cooperative di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602 e il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, il decreto legislativo n. 22 del 2015 ha introdotto una importante novità ispirata all'esigenza di una maggiore e più immediata tutela.

Pur permanendo il meccanismo di allineamento progressivo dell'aliquota contributiva contro la disoccupazione versata per questi soggetti, previsto dall'art. 2, c. 27 della l. n. 92 del 2012 e che giungerà a regime nel 2017, la misura della NASpI da corrispondersi a questi lavoratori, in relazione agli eventi di disoccupazione che si verifichino a decorrere dal 1 maggio 2015, è allineata a quella della generalità dei lavoratori.

2.5 Durata della prestazione

La NASpI è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni.

Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione, anche nei casi in cui dette prestazioni siano state fruite in unica soluzione in forma anticipata.

Al riguardo si precisano le seguenti modalità operative:

- ai fini del calcolo della durata della prestazione sono presi in considerazione solo i periodi di contribuzione presenti nel quadriennio di osservazione come individuato secondo i criteri esposti al precedente paragrafo 2.2 b);
- ai fini del non computo dei periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione di prestazione di disoccupazione sono presi in considerazione, per esserne esclusi, i periodi di contribuzione precedenti la prestazione della quale hanno costituito base di calcolo;
- i periodi di contribuzione relativi al rapporto di lavoro successivi all'ultima prestazione di disoccupazione sono sempre utili ai fini della determinazione della durata di una nuova NASpI poiché non hanno già dato luogo ad erogazione di prestazioni di disoccupazione.

Sempre ai fini che qui interessano va evidenziato che il susseguirsi di discipline differenti relative alla tutela della disoccupazione ha reso necessaria l'individuazione di una serie di criteri in base ai quali quantificare i periodi di contribuzione che hanno dato luogo ad erogazione di prestazione di disoccupazione anche quando la durata di questa non era rapportata alla contribuzione preesistente.

I suddetti criteri prevedono che:
1) Al fine di applicare il metodo di non computo delle settimane di contribuzione che hanno già dato luogo ad erogazione di prestazione di disoccupazione ordinaria con requisiti normali (DSO) ed ASpI – per le quali la durata della prestazione non era commisurata alla contribuzione preesistente - si adotterà il seguente procedimento di calcolo:
A) In caso di fruizione totale di una prestazione di DSO e di ASpI viene escluso dal computo dei contributi utili per una NASPI un numero di settimane di contribuzione pari alla durata teorica della prestazione e comunque non inferiore a 52 settimane che rappresentano il requisito minimo di accesso a prestazioni DSO e ASPI;
B) In caso di fruizione parziale delle prestazioni DSO e ASPI, il numero di settimane di contribuzione da escludere dal computo di cui al punto precedente viene ridotto proporzionalmente in ragione del rapporto esistente tra la durata della prestazione effettivamente fruita e la durata teorica che quest'ultima avrebbe dovuto avere;
C) In entrambi i casi A) e B), tuttavia, per le prestazioni di DSO e ASpI con durata teorica fino a 12 mesi, nell'ipotesi in cui le settimane di contribuzione presenti negli ultimi 12 mesi precedenti la prestazione siano inferiori a 52, verranno esclusi dal computo dei contributi utili per una NASpI, al massimo le settimane presenti in questi ultimi 12 mesi precedenti le stesse prestazioni DSO o ASPI.
Invece nel caso in cui la durata teorica della prestazione sia superiore a 12 mesi, cioè ASpI 2014 e 2015 per i lavoratori ultracinquantacinquenni, verranno presi in considerazione ai fini del non computo dei contributi utili per una NASPI, al massimo le settimane presenti nell'arco temporale precedente alla prestazione pari alla durata teorica che quest'ultima avrebbe dovuto avere.
Si espongono, ad ogni buon fine, casi esemplificativi riportando l'ordine letterale dei precedenti punti.

Tabella 1

	ESEMPI DI FRUIZIONE TOTALE DELLA PRESTAZIONE (lett. A) CON CONTRIBUZIONE NECESSARIA PRESENTE PER INTERO NEI 12 MESI PRECEDENTI DSO o ASpI In questi casi vengono escluse dal computo:
a	*n.52 settimane per i soggetti che, a seguito di eventi di cessazione dal lavoro avvenuti nel 2011, 2012 e 2013, hanno percepito otto mesi di prestazione avendo un'età anagrafica inferiore a cinquanta anni o dodici mesi avendo un'età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni;*
b	*n.52 settimane per i soggetti che, a seguito di eventi di cessazione dal lavoro avvenuti nel 2014, hanno percepito otto mesi di prestazione avendo un'età anagrafica inferiore a cinquanta anni o dodici mesi avendo un'età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni;*
c	*n.52 settimane per i soggetti che, a seguito di eventi di cessazione dal lavoro avvenuti nel 2015 e fino al 30 aprile 2015, hanno percepito dieci mesi di prestazione avendo un'età anagrafica inferiore a cinquanta anni;*
d	*n.52 settimane per i soggetti che, a seguito di eventi di cessazione dal lavoro avvenuti nel 2015 e fino al 30 aprile 2015, hanno percepito dodici mesi di prestazione avendo un'età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni;*

Tabella 2

	ESEMPIO DI FRUIZIONE TOTALE DELLA PRESTAZIONE (lett. C) CON CONTRIBUZIONE NECESSARIA PRESENTE PARZIALMENTE NEI 12 MESI PRECEDENTI DSO o ASpI
a	*Per un lavoratore che ha fruito interamente di prestazione DSO O ASpI, con durata teorica fino a 12 mesi, dovrebbero non essere computate ai fini di una NASpI 52 settimane. Tuttavia nei dodici mesi precedenti la prestazione di DSO o ASpI non sono presenti 52 settimane ma solo 40. Non verranno computate ai fini della NASpI solo 40 settimane.*

Tabella 3

ESEMPIO DI FRUIZIONE PARZIALE DELLA PRESTAZIONE (lett. B) CON CONTRIBUZIONE NECESSARIA PRESENTE PER INTERO NEI 12 MESI PRECEDENTI DSO o ASpI	
a	*Facendo riferimento al caso* c) della Tabella 1)*, si ipotizzi che un soggetto di età anagrafica inferiore a cinquanta anni, a seguito di evento di cessazione dal lavoro avvenuta nel 2015 e fino al 30 aprile 2015, abbia percepito otto mesi dei dieci spettantigli teoricamente.* *La contribuzione che permetteva di accedere alla prestazione di dieci mesi era non inferiore a 52 settimane.* *Dovendo determinare quanta parte di detta contribuzione ha dato luogo alla prestazione fruita in concreto per soli otto mesi e non può più essere utilizzata in futuro si opererà dividendo 52 per 10 e moltiplicando il risultato per 8. Si otterrà 41,6 che rappresenta il numero di settimane di contribuzione che dovrà essere escluso (sempre che tale numero di settimane sia presente negli ultimi 12 mesi) dal procedimento di calcolo della durata di una prestazione NASpI.* *Analoghe modalità di proporzionamento si applicheranno per tutti gli altri casi di fruizione parziale della prestazione.*

Tabella 4

ESEMPI DI FRUIZIONE PARZIALE DELLA PRESTAZIONE (lett. C) CON CONTRIBUZIONE NECESSARIA PRESENTE PARZIALMENTE NEI 12 MESI PRECEDENTI DSO o ASpI	
a	*Per un lavoratore che ha fruito parzialmente di una prestazione DSO o ASpI (si ipotizzi 2 mesi dei 12 spettanti) dovrebbe non essere computato ai fini della NASpI un numero di settimane pari a 2/12 di 52 settimane. Questo lavoratore può far valere nei dodici mesi precedenti la prestazione DSO o ASpI non 52 settimane ma solo 18 settimane. Non verranno computate ai fini della NASpI 9 settimane di quelle presenti nei dodici mesi precedenti la DSO o l'ASpI in quanto pari a quelle di fruizione effettiva della prestazione rispetto alla durata teorica.* *Settimane presenti negli ultimi 12 mesi = 18; 2/12 di 52 settimane =9;* *si assume il minore tra i due valori, cioè 9.*
b	*Diversamente, per un lavoratore cha ha fruito parzialmente di una prestazione DSO o ASpI (si ipotizzi 5 mesi dei 12 spettanti) dovrebbe non essere computato ai fini della NASpI un numero di settimane pari a 5/12 di 52 settimane. Questo lavoratore può far valere nei dodici mesi precedenti la prestazione DSO o ASpI non 52 settimane ma solo 18 settimane. Non verranno computate ai fini della NASpI solo le 18 settimane presenti nei dodici mesi precedenti la DSO o l'ASpI.* *Settimane presenti negli ultimi 12 mesi = 18; 5/12 di 52 settimane =22;* *si assume il minore tra i due valori, cioè 18.*

Tabella 5

ESEMPI DI FRUIZIONE TOTALE DELLA PRESTAZIONE ASPI PER LAVORATORI ULTRACINQUANTACINQUENNI (lett. C) CON CONTRIBUZIONE NECESSARIA PRESENTE PER INTERO NEL NUMERO DI MESI PARI ALLA DURATA TEORICA DELLA PRESTAZIONE CHE PRECEDONO L' ASpI In questi casi vengono escluse dal computo:	
a	*n.60 settimane per i soggetti che, a seguito di eventi di cessazione dal lavoro avvenuti nel 2014, hanno percepito quattordici mesi di prestazione avendo un'età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni e possedendo n.60 settimane di contribuzione nei quattordici mesi precedenti l'evento di disoccupazione.*
b	*n.69 settimane per i soggetti che, a seguito di eventi di cessazione dal lavoro avvenuti nel 2015 e fino al 30 aprile 2015, hanno percepito sedici mesi di prestazione avendo un'età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni e possedendo n.69 settimane di contribuzione nei sedici mesi precedenti l'evento di disoccupazione.*

Tabella 6

	ESEMPIO DI FRUIZIONE TOTALE DELLA PRESTAZIONE ASPIPER LAVORATORI ULTRACINQUANTACINQUENNI (lett. C) CON CONTRIBUZIONE NECESSARIA PRESENTE PARZIALMENTE NEL NUMERO DI MESI PARI ALLA DURATA TEORICA DELLA PRESTAZIONE CHE PRECEDONO L'ASpI
a	*Per un lavoratore ultracinquantacinquenne che ha fruito interamente di prestazione ASpI 2014 dovrebbero non essere computate, ai fini di una NASpI, 60 settimane. Tuttavia nei quattordici mesi precedenti la prestazione di DSO o ASpI non sono presenti 60 settimane ma solo 40. Non verranno computate ai fini della NASpI solo 40 settimane.*

Tabella 7

	ESEMPI DI FRUIZIONE PARZIALE DELLA PRESTAZIONE ASPI PER LAVORATORI ULTRACINQUANTACINQUENNI (lett. C) CON CONTRIBUZIONE NECESSARIA PRESENTE PARZIALMENTE NEL NUMERO DI MESI PARI ALLA DURATA TEORICA DELLA PRESTAZIONE CHE PRECEDONO L'ASpI
a	*Per un lavoratore ultracinquantacinquenne che ha fruito parzialmente di una prestazione ASpI 2015 (si ipotizzi 2 mesi dei sedici spettanti) dovrebbe non essere computato ai fini della NASpI un numero di settimane pari a 2/16 di 69 settimane. Questo lavoratore può far valere nei sedici mesi precedenti la prestazione ASpI non 69 settimane ma solo 18 settimane. Non verranno computate ai fini della NASpI 9 settimane di quelle presenti nei sedici mesi precedenti l'ASpI in quanto pari a quelle di fruizione effettiva della prestazione rispetto alla durata teorica.* *Settimane presenti negli ultimi 16 mesi = 18; 2/16 di 69 settimane =9;* *si assume il minore tra i due valori, cioè 9.*
b	*Per un lavoratore ultracinquantacinquenne che ha fruito parzialmente di una prestazione ASpI 2015 (si ipotizzi 5 mesi dei sedici spettanti) dovrebbe non essere computato ai fini della NASpI un numero di settimane pari a 5/16 di 69 settimane. Questo lavoratore può far valere nei sedici mesi precedenti la prestazione ASpI non 69 settimane ma solo 18 settimane. Non verranno computate ai fini della NASpI solo le 18 settimane presenti nei sedici mesi precedenti l'ASpI.* *Settimane presenti negli ultimi 16 mesi = 18; 5/16 di 69 settimane =22;* *si assume il minore tra i due valori, cioè 18.*

2) Non si computa, ai fini del calcolo della durata della NASpI, l'intera contribuzione che ha dato luogo a indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e di mini ASpI 2012.

3) Le indennità di disoccupazione mini ASpI, operando già in base ad un criterio di commisurazione alla contribuzione preesistente, danno luogo ad esclusione - ai fini del calcolo di una prestazione NASpI - di un numero di settimane di contribuzione doppio rispetto alla durata avuta dalle indennità di disoccupazione mini ASpI effettivamente erogate.

4) Per tutte le prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti normali (DSO) o di ASpI le cui ultime 52 settimane di contribuzione che vi hanno dato luogo siano a cavallo dell'inizio del quadriennio, la valutazione della contribuzione utilizzata deve riguardare – all'interno dei 12 mesi che precedono le prestazioni DSO o ASpI - prioritariamente la contribuzione più risalente delle ultime 52 settimane di contribuzione che hanno dato luogo a prestazioni DSO o ASpI anche se detta contribuzione si colloca al di fuori del quadriennio di riferimento.

Si riporta di seguito un caso a titolo esemplificativo.

Tabella 8

Valutazione su una prestazione di Disoccupazione ordinaria (DSO) erogata nel 2012: *Contribuzione che dava luogo alla prestazione pari a 52 settimane,*

22 settimane di contribuzione che hanno dato luogo alla DSO sono precedenti l'inizio del quadriennio di riferimento NASPI;
30 settimane di contribuzione che hanno dato luogo alla DSO sono comprese nel quadriennio di riferimento NASPI;
durata prestazione DSO teorica 52 settimane;
durata prestazione DSO effettivamente fruita 26 settimane.
Le settimane non computabili ai fini della determinazione della durata di una NASpI sono in questo esempio solo 4, poiché le altre 22 settimane di contribuzione in esame sono esterne al quadriennio di riferimento NASPI.

5) Una considerazione particolare si impone sulla contribuzione versata in agricoltura nel quadriennio di osservazione per la definizione della durata di una indennità NASpI.
In caso di prestazioni di disoccupazione agricola erogate nell'ambito del quadriennio da prendere in considerazione per il calcolo dell'indennità NASpI, saranno detratte dalla contribuzione utile a definire la durata di quest'ultima le giornate di effettivo lavoro dipendente, agricolo ed eventualmente non agricolo, coperte da contribuzione contro la disoccupazione involontaria che hanno determinato la durata dell'indennità di disoccupazione agricola.
La detrazione delle giornate di effettivo lavoro dipendente agricolo andrà effettuata manualmente.
Si ribadisce, infine, che, ai fini della durata delle indennità NASpI successive alla prima, le indennità NASpI già percepite determinano il non computo di un numero di settimane di contribuzione doppio rispetto alla durata della prestazione NASpI percepita.
Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2017 la durata di fruizione della prestazione è in ogni caso limitata a un massimo di 78 settimane.

2.6 Presentazione della domanda
Per fruire dell'indennità i lavoratori aventi diritto devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda all'INPS, esclusivamente in via telematica, entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
A questo fine si conferma che possono essere utilizzate le consuete modalità di presentazione:
- WEB - direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto;
- Enti di Patronato – attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.
- Contact center integrato INPS-INAIL - n. 803164 da rete fissa e 06 164 164 da rete mobile In particolare il termine di sessantotto giorni per la presentazione della domanda decorre dalle date di seguito individuate:
1. data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro;
In relazione a questo punto si recepiscono recenti orientamenti giurisprudenziali in ordine alle ipotesi di intervenuta malattia o di inizio di congedo di maternità.
Pertanto:
a.1 Nel caso di evento di maternità indennizzabile insorto entro i sessantotto giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento di maternità indennizzato e riprende a decorrere, al termine del predetto evento, per la parte residua.
Esempio: data di cessazione del rapporto di lavoro 31/05/2015 – inizio maternità 01/07/2015 fine periodo di maternità 01/12/2015 (durante questo periodo il termine di presentazione della domanda rimane sospeso). Dal 2° dicembre il termine riprende a decorrere, per la parte residua, e scade l'8 gennaio 2016.
a.2 Nel caso di evento di malattia comune indennizzabile da parte dell'INPS o infortunio sul lavoro/malattia professionale indennizzabile da parte dell'INAIL insorto entro i sessanta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento di malattia indennizzato o di infortunio sul lavoro/malattia professionale e riprende a decorrere, al termine del predetto evento, per la parte residua.
Esempio: data di cessazione del rapporto di lavoro 31/07/2015 – inizio malattia o infortunio sul lavoro/malattia professionale 1/09/2015 fine periodo di malattia o infortunio 30/09/2015 (durante questo periodo il termine di presentazione della domanda rimane sospeso). Dal 1° ottobre il termine riprende a decorrere, per la parte residua, e scade il 6 novembre 2015.

b. data di cessazione del periodo di maternità indennizzato quando questo sia insorto durante il rapporto di lavoro successivamente cessato;
c. data di cessazione del periodo di malattia indennizzato o di infortunio sul lavoro/malattia professionale quando siano insorti durante il rapporto di lavoro successivamente cessato;
d. data di definizione della vertenza sindacale o data di notifica della sentenza giudiziaria (si precisa che il riferimento deve essere sempre inteso alla sentenza di un giudizio di merito nulla influendo al nostro fine eventuali ordinanze in esito ad azioni cautelari intentate dal
lavoratore);
e. data di fine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso ragguagliato a giornate;
f. trentesimo giorno successivo alla data di cessazione a seguito di licenziamento per giusta causa.

2.7 Decorrenza della prestazione
La NASpI spetta a decorrere:
1. dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno;
2. dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, nel caso in cui la domanda sia stata presentata successivamente all'ottavo giorno;
3. dall'ottavo giorno successivo alle date di fine dei periodi di maternità, malattia, infortunio sul lavoro/malattia professionale o di mancato preavviso del precedente paragrafo 2.6, qualora la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma, comunque, nei termini di legge;
4. dall'ottavo giorno successivo alla data di cui al precedente punto f) del paragrafo 2.6, qualora la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma, comunque, nei termini di legge.
Si precisa che, nel caso previsto invece alla lettera d) dello stesso punto 2.5, la decorrenza della prestazione può essere anche precedente alla definizione del contenzioso giudiziario, ferma restando la necessità della sua verifica all'esito della sentenza definitiva.
Si chiarisce infine che l'eventuale rioccupazione durante i primi otto giorni che seguono la cessazione del rapporto di lavoro - in quanto non si è concretamente verificato l'inizio della erogazione della prestazione - non dà luogo all'applicabilità del regime della sospensione della prestazione.
Si richiamano ad ogni buon fine gli effetti sulla prestazione in esame degli eventi di malattia e maternità che possono insorgere quando la prestazione NASpI è già in corso.
La NASpI non sostituisce l'indennità di malattia. In caso di malattia insorta durante la percezione della prestazione di disoccupazione, ma comunque entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, la prestazione di disoccupazione viene sospesa per tutta la durata dell'indennità di malattia per poi essere ripristinata per la parte residua dal momento della ripresa della capacità lavorativa.
In merito invece all'evento di maternità si precisa quanto segue.
L'evento di maternità è sempre indennizzato quando insorge entro sessanta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
Quando la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo di maternità, disoccupata ed in godimento di prestazione di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anche qualora siano trascorsi sessanta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. In questo caso la prestazione di disoccupazione si sospende per poi essere ripristinata per la parte residua al termine del periodo di maternità.

2.8 Condizionalità
L'erogazione della prestazione NASpI è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'art. 1, comma 2 lett. c) del decreto legislativo n. 181 del 2000, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti di cui all'art. 1, comma 2 lett. g) del richiamato decreto legislativo n. 181 del 2000.
Con l'occasione si sottolinea che con decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, dovranno essere introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpI alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.
Inoltre, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto legislativo n. 22 del 2015, sentita la Conferenza permanente per i rapporti

tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, saranno determinate le condizioni e le modalità per l'attuazione della disposizione contenuta nel d. lgs. n. 22 del 2015 in ordine alla condizionalità nonché le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva.
I Centri per l'Impiego - competenti all'accertamento dello status di disoccupato e alla verifica della conservazione dello stesso anche ai fini delle politiche attive del lavoro – comunicano all'INPS, attraverso il Sistema informativo della Banca dati percettori già in uso e attraverso la Banca dati politiche attive e passive di cui all'art. 8 del D.L. n.76 del 2013 convertito con modificazioni nella legge n.99 del 2013, le cause di decadenza dalla prestazione NASpI connesse alle attività di competenza dei Centri medesimi.
I lavoratori potranno rilasciare direttamente all'INPS la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID) al momento della presentazione della domanda di NASpI, qualora non abbiano già rilasciato tale dichiarazione tramite PEC o presentandosi personalmente presso il Centro per l'Impiego.

2.9 Incentivo all'autoimprenditorialità

2.9.a Il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpI può richiedere la liquidazione anticipata in un'unica soluzione dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio.
Poiché la finalità dell'incentivo all'autoimprenditorialità è quella di favorire l'avvio di attività connotate da un effettivo carattere di autonomia e da un certo grado di rischio d'impresa, come il lavoro autonomo in senso stretto, l'attività di impresa e la sottoscrizione di quote di capitale di una cooperativa, detto incentivo - in conformità alle indicazioni del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - non è riconosciuto in caso di instaurazione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto.
La medesima facoltà è da riconoscersi al lavoratore che intenda sviluppare a tempo pieno un'attività autonoma già iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente la cui cessazione ha dato luogo alla prestazione NASpI.
Con riferimento alla sottoscrizione di quote di capitale di una cooperativa, l'incentivo della liquidazione anticipata del trattamento residuo di NASpI è destinato in via diretta al lavoratore e non alla cooperativa.
Il lavoratore che ha chiesto l'anticipazione è tenuto ad utilizzare l'incentivo per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa - nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio - instaurando con la medesima un rapporto di lavoro in forma subordinata o autonoma o di collaborazione coordinata non occasionale ai sensi dell'art.1 della L.142 del 2001. Nel caso in cui il lavoratore instauri con la cooperativa un rapporto di lavoro in forma subordinata, il beneficio dell'incentivo all'autoimprenditorialità è alternativo a quello previsto dall'art. 2, comma 10 bis della legge 92/2012, introdotto dall'art.7 comma 5 lett.b) del decreto legge 28 giugno 2013, n.76, convertito, con modificazioni, in legge 9 agosto 2013, n. 99.
Il lavoratore che intende avvalersi della liquidazione in un'unica soluzione della NASpI deve presentare all'INPS, a pena di decadenza, domanda di anticipazione in via telematica entro trenta giorni dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa. Se detta attività è iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente la cui cessazione ha dato luogo alla prestazione NASpI, la domanda intesa ad ottenere l'anticipazione della predetta prestazione deve essere trasmessa entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda di indennità di disoccupazione NASpI.
Il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpI è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale ha sottoscritto una quota di capitale sociale.
L'erogazione anticipata in un'unica soluzione della NASpI a titolo di incentivo all'autoimprenditorialità non dà diritto alla contribuzione figurativa né all'Assegno per il Nucleo Familiare.

2.9.b Accertata la sussistenza dell'indennità NASpI, oppure - nel caso di domande di prestazione mensile e di prestazione anticipata presentate contestualmente - riconosciuto il diritto all'indennità NASpI, le Strutture territoriali dovranno accertare - basandosi sull'idoneità degli elementi forniti nella domanda

mediante dichiarazioni sostitutive delle certificazioni e dell'atto di notorietà di cui agli articoli 46 e 47 del D.P.R. n.445 del 2000 o sull'idoneità della documentazione prodotta - se i richiedenti abbiano titolo ad ottenere l'anticipazione (vedi punto 2.2 della circolare INPS n. 145 del 9 ottobre 2013). In caso positivo, in procedura informatica DSWeb verrà contrassegnata la corrispondente prestazione mensile di NASpI con il "codice di stato" "D" (Definita), con decadenza impostata al giorno di presentazione della domanda di anticipazione.
Laddove il soggetto interessato sia divenuto beneficiario dell'indennità di disoccupazione NASpI in misura ridotta per un importo pari all'80% dei proventi preventivati per lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma di cui all'art. 10, comma 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22, la prestazione anticipata verrà erogata considerando l'importo residuo da corrispondere senza l'applicazione della suddetta riduzione.
Le Strutture territoriali, quindi, dovranno procedere alla determinazione dell'importo da corrispondere a titolo di anticipazione erogando in un'unica soluzione i ratei spettanti nel periodo compreso tra la data di presentazione della domanda di anticipazione e il termine di spettanza dell'indennità di disoccupazione NASpI detraendo i ratei già eventualmente pagati nello stesso periodo. La procedura DSWEB provvederà in automatico al calcolo dell'importo da mettere in pagamento.

2.10 Nuova attività lavorativa in corso di prestazione
2.10.a Nuovo rapporto di lavoro subordinato
2.10.a.1 In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato del soggetto percettore di NASpI dalla quale derivi un reddito annuale superiore al reddito minimo escluso da imposizione si produce la decadenza dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi. In tale caso l'indennità è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie, per la durata del rapporto di lavoro. Al termine del periodo di sospensione l'indennità riprende ad essere corrisposta per il periodo residuo spettante al momento in cui l'indennità stessa era stata sospesa.
La contribuzione versata durante il periodo di sospensione è utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22 ossia, tanto ai fini dei requisiti per l'accesso che ai fini della determinazione della durata di una nuova prestazione di disoccupazione NASpI.
Per l'individuazione del periodo di sospensione si considera la durata di calendario del rapporto di lavoro, prescindendo da ogni riferimento alle giornate effettivamente lavorate.
Si precisa che la sospensione e la ripresa della prestazione avvengono d'ufficio e che a tal fine è ininfluente l'eventuale cessazione anticipata per dimissioni del lavoratore.
Si precisa infine che la sospensione dell'indennità e la sua ripresa avvengono anche nel caso di un lavoro a tempo determinato della durata massima di sei mesi intrapreso in uno stato estero, sia si tratti di Stati appartenenti all'UE sia si tratti di Stati extracomunitari.

2.10.a.2 In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato del soggetto percettore di NASpI il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione si mantiene la prestazione ridotta alle seguenti condizioni:
- il percettore deve comunicare all'INPS, entro un mese dall'inizio dell'attività, il reddito annuo previsto.
- il datore di lavoro o - qualora il lavoratore sia impiegato con contratto di somministrazione - l'utilizzatore, devono essere diversi dal datore di lavoro o dall'utilizzatore per i quali il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpI e non devono presentare rispetto ad essi rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.
Ricorrendo tali condizioni l'indennità NASpI è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio del contratto di lavoro subordinato e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.
In caso di mancata comunicazione del reddito, laddove il rapporto di lavoro sia di durata pari o inferiore a sei mesi si applica l'istituto della sospensione di cui all'art. 9 comma 1 del d. lgs. n. 22 del 2015 ; laddove il rapporto sia di durata superiore a sei mesi o a tempo indeterminato si applica l'istituto della decadenza.

La contribuzione versata durante il periodo di mantenimento della NASpI è utile tanto ai fini dei requisiti per l'accesso che ai fini della determinazione della durata di una nuova prestazione di disoccupazione.

2.10.a.3 Il lavoratore titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale che cessi da uno dei detti rapporti a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa, o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro 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 legge n. 92 del 2012, e il cui reddito sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, ha diritto, ricorrendo tutti gli altri requisiti previsti e a condizione che comunichi all'INPS entro un mese dalla domanda di prestazione il reddito annuo previsto derivante dal o dai rapporti rimasti in essere, di percepire la NASpI, ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio del contratto di lavoro subordinato e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.
La contribuzione versata durante il periodo di mantenimento della NASpI è utile tanto ai fini dei requisiti per l'accesso che ai fini della determinazione della durata di una nuova prestazione di disoccupazione.
Nelle suddette ipotesi di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato del soggetto percettore di NASpI, la contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro subordinato non da' luogo ad accrediti contributivi ed è riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

2.10.b Lavoro autonomo
In caso di svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma, di impresa individuale o parasubordinata, 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, o entro un mese dalla domanda di NASpI se l'attività era preesistente, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarre da tale attività.
In tal caso l'indennità NASpI è ridotta di un importo pari all'80 per cento dei del reddito previsto, rapportato al periodo di 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 ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.
Nei casi di esenzione dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, il beneficiario è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la NASpI percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa in argomento.
Qualora nel corso del periodo di godimento delle indennità il lavoratore, per qualsiasi motivo, ritenesse di dover modificare il reddito dichiarato, dovrà presentare una nuova dichiarazione "a montante" cioè comprensiva del reddito precedentemente dichiarato e delle variazioni a maggiorazione o a diminuzione. In tal caso si procederà a rideterminare, dalla data della nuova dichiarazione, l'importo della trattenuta sull'intero reddito diminuito delle quote già eventualmente recuperate.
La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale non da' luogo ad accrediti contributivi ed e' riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

2.11 Comunicazione dei redditi presunti in occasione di nuovo anno. Svolgimento di più attività lavorative in concomitanza di percezione della NASpI.
Si precisa che nei casi di svolgimento delle attività lavorative autonome, parasubordinate, subordinate, occasionali in concomitanza di percezione dell'indennità NASpI, qualora quest'ultima coinvolga più anni solari, stante la necessità di disporre di dati necessari per procedere alla riduzione dell'80 per cento della prestazione in funzione del reddito previsto, si rende necessario quanto segue. All'inizio di ogni nuovo anno di percezione della prestazione successivo al primo il percettore della prestazione dovrà fornire una nuova comunicazione del reddito presunto tramite modello NASpI Com entro il 31 gennaio. La mancata comunicazione del reddito per gli anni di prestazione successivi al primo non determina tuttavia la

decadenza dalla prestazione ma la sua sospensione fino all'acquisizione della nuova comunicazione. Sarà cura delle strutture territoriali sollecitare l'adempimento al percettore di NASpI che non vi abbia provveduto.
Si precisa inoltre che, in caso di svolgimento durante la percezione dell'indennità NASpI di più attività lavorative di diversa tipologia (autonome, parasubordinate, subordinate, occasionali) che non superino in ciascuno dei predetti settori i rispettivi limiti di reddito imposti per il mantenimento dello stato di disoccupazione, si dovrà verificare il reddito complessivo previsto derivante dal complesso delle attività e ridurre conseguentemente la prestazione NASpI in misura pari all'ottanta per cento di detto reddito complessivo. Qualora la verifica accerti la presenza di un reddito complessivo proveniente dalla somma dalle attività svolte in vari settori superiore a quello massimo consentito dalle norme vigenti per il mantenimento dello stato di disoccupazione (euro 8.000), la prestazione NASpI dovrà essere posta in decadenza.

2.12 Decadenza dalla prestazione
Il beneficiario decade dalla fruizione della NASpI, con effetto dal verificarsi dell'evento interruttivo, nei seguenti casi:

a) perdita dello stato di disoccupazione;
b) inizio di un'attività lavorativa subordinata senza provvedere alle comunicazioni di cui ai commi due e tre dell'articolo 9 del d. lgsl. 4 marzo 2015 n. 22.;
c) inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma senza provvedere alla comunicazione di cui all'articolo 10 del d. lgsl. 4 marzo 2015 n. 22 ;
d) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
e) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per la NASpI;
f) violazione delle regole di condizionalità di cui all'art. 7 del D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 22 e all'art. 4, co. 41 e co.42 della legge 28 giugno 2012 n. 92.

L'interruzione si realizza dal momento in cui si verifica l'evento che la determina, con conseguente obbligo di restituire l'indennità che eventualmente si sia continuato a percepire oltre la data del verificarsi dell'evento interruttivo.

3. Trattamento degli eventi di disoccupazione intervenuti prima del 1° maggio 2015
Agli eventi di disoccupazione intervenuti fino al 30 aprile 2015, indipendentemente dalla data di presentazione della domanda di prestazione di disoccupazione, si applicano, fino alla scadenza naturale ovvero alla decadenza dalla prestazione, le disposizioni in materia di indennità di disoccupazione ASpI di cui all'articolo 2 della legge 28 giugno 2012 n. 92.

4. Prestazioni accessorie
Per i periodi di fruizione della NASpI sono riconosciuti d'ufficio i contributi figurativi rapportati alla retribuzione di cui all'articolo 4, comma 1 del decreto legislativo n. 22 del 2015 , entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpI per l'anno in corso.
Poiché l'importo massimo mensile della NASpI per l'anno 2015 è di € 1.300, la predettacontribuzione figurativa è riconosciuta solo entro il limite di € 1.820 (euro 1.300 per 1,4=euro
1.820).
Ai fini del calcolo delle quote retributive di pensione le retribuzioni relative ai periodi di contribuzione figurativa per i quali viene applicato il predetto tetto (1,4 volte l'importo massimo della NASPI) vengono neutralizzate, qualora, una volta rivalutate, siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta senza di esse.
Il periodo di contribuzione figurativa per NASpI è computato per l'anzianità contributiva ai fini pensionistici.
Con successivo messaggio verranno fornite le modalità applicative per la determinazione della retribuzione pensionabile nella fattispecie appena illustrata.
Resta confermato il diritto all'assegno per il nucleo familiare per l'indennità in argomento.

5. Istruzioni procedurali
… omissis …

6. Regime fiscale

L' indennità di disoccupazione NASpI, percepita in sostituzione del reddito di lavorodipendente, in forza di quanto disposto dall'art. 6, comma 2 del Tuir, costituisce reddito della stessa categoria di quello perduto o sostituito.

Pertanto, l'Istituto, in qualità di sostituto di imposta ai sensi dell'art. 64 del DPR n. 600/73, sulle somme erogate a titolo di indennità NASpI:

- applica le ritenute IRPEF, determinate ai sensi dell'art. 11 del Tuir;
- riconosce, se richieste, le eventuali detrazioni fiscali per reddito (art. 13 del Tuir) e per carichi di famiglia (art. 12 del Tuir);
- effettua il conguaglio fiscale di fine anno tra le ritenute operate e l'imposta dovuta sul reddito complessivo (art. 23, comma 3 del DPR n. 600/73);
- rilascia la Certificazione Unica (art. 4, comma 6-ter del DPR. 322/1998).

7. Istruzioni contabili

… omissis …

8. Ricorsi

Competente a decidere i ricorsi amministrativi presentati avverso i provvedimenti adottati in materia di Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego è il Comitato Provinciale della struttura che ha emesso il provvedimento.

Il ricorso va presentato entro il termine di 90 giorni dal ricevimento del provvedimento amministrativo:

- online (tramite codice PIN rilasciato dall'istituto), utilizzando la procedura disponibile tra i
- "Servizi Online" del sito www.inps.it, seguendo il percorso: servizi online – per tipologia di utente – cittadino – ricorsi online;
- tramite i patronati e gli intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti agli stessi.

E' confermata l'applicazione del regime decadenziale di un anno per la proposizione della vertenza giudiziaria avverso il provvedimento di concessione o diniego della prestazione che si ricorda decorre in alternativa:

- dal 181° giorno successivo a quello di comunicazione del provvedimento amministrativo di definizione della domanda di prestazione;
- dal 301° giorno successivo alla data di presentazione della domanda nel caso di mancata definizione;
- dal giorno successivo alla reiezione del ricorso amministrativo intervenuta entro il termine di 90 giorni;
- dal 91° giorno successivo alla presentazione del ricorso amministrativo al Comitato Provinciale.

9. Istituti in vigore/Rinvio

Ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 22 del 2015, alla prestazione oggetto della presente circolare si applicano, per quanto non disciplinato espressamente dallo stesso decreto e in quanto compatibili, le norme già operanti in materia di indennità di disoccupazione ASpI,anche in merito al finanziamento.

Si precisa che sono confermate le percentuali di ripartizione dell'onere della NASpI tra la Gestione prestazioni temporanee e la Gias già utilizzate per l'ASpI.

Il Direttore Generale
Cioffi

Roma, 26 maggio 2015

NASPI – COMMENTO ALLA CIRCOLARE APPLICATIVA INPS

Carissimi,

vi inviamo il testo della circolare Inps n. 94 del 12 maggio 2015 che rende operativa la Naspi, la nuova indennità di disoccupazione introdotta del D.Lgs. 4 marzo 2015, n.22 in attuazione di una delle deleghe del Jobs Act.

La circolare fornisce, rispetto al testo di legge, alcuni chiarimenti ed interpretazioni, di cui sintetizziamo solo i principali, relativi a requisiti e durata.

Requisiti

In relazione al requisito delle tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, viene precisato che si considerano utili:

- la contribuzione dovuta, anche se non versata, in base al principio della c.d. automaticità delle prestazioni ex art. 2116 c.c.;
- i contributi previdenziali, comprensivi di quota disoccupazione e ASpI, versati durante il rapporto di lavoro subordinato;
- i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione ed i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro;
- i periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati ove sia prevista la possibilità di totalizzazione;
- i periodi di astensione dal lavoro per malattia dei figli fino agli 8 anni di età nel limite di cinque giorni lavorativi nell'anno solare.
- Non sono invece considerati utili i seguenti periodi coperti da contribuzione figurativa:
- malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro ;
- cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore;
- assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità.

La presenza di tali ultimi periodi deve essere neutralizzata in quanto ininfluente, e determina un conseguente ampliamento del quadriennio di riferimento.

Viene risolta la questione dei lavoratori agricoli con contribuzione mista, che abbiano, cioè, alternato, periodi di lavoro nel settore agricolo e periodi di lavoro in settori non agricoli. In questi casi i periodi sono cumulabili ai fini del conseguimento della NASPI purché nel quadriennio risulti prevalente la contribuzione non agricola e sempre che la relativa domanda sia presentata nel termine di sessantotto giorni rispetto alla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro anche se avvenuto in agricoltura.

Per quanto riguarda il requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo, la circolare, oltre a precisare che sono quelle di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria, chiarisce positivamente, come chiesto dalla Cisl, che sono da considerarsi periodi neutri, determinando quindi un ampliamento - pari alla durata degli eventi medesimi - del periodo di dodici mesi all'interno del quale ricercare il requisito delle trenta giornate, i seguenti periodi:

- malattia e infortunio nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro (quindi sembrerebbe che le giornate di malattia e infortunio per le quali vi sia integrazione della retribuzione possano essere considerate di lavoro effettivo, ma sappiamo che l'Inps si sta orientando per chiarire che anche questi saranno considerati periodi neutri);
- cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore;
- assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità;
- periodi di assenza dal lavoro per maternità obbligatoria se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione ed i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro.

Durata della prestazione

Secondo la nuova normativa, la durata della prestazione è pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni, "detratti i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione". Di conseguenza il criterio operativo applicato dall'Inps sarà il seguente:
- ai fini del non computo dei periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione di prestazione di disoccupazione sono presi in considerazione, per esserne esclusi, i periodi di contribuzione precedenti la prestazione della quale hanno costituito base di calcolo;
- in ogni caso, i periodi di contribuzione relativi al rapporto di lavoro successivi all'ultima prestazione di disoccupazione sono sempre utili ai fini della determinazione della durata di una nuova NASPI, poiché non hanno già dato luogo ad erogazione di prestazioni di disoccupazione.
La circolare evidenzia che il susseguirsi di discipline differenti relative alla tutela della disoccupazione rende necessaria, al fine dello scomputo, l'individuazione di criteri in base ai quali determinare, in fase di prima applicazione, i periodi di contribuzione che hanno dato luogo ad erogazione di prestazioni di disoccupazione la cui durata non era rapportata alla contribuzione preesistente.
Tali criteri, individuati nel paragrafo 2.5 della circolare, non sono di facile lettura, seppur accompagnati da tabelle esemplificative. E' da sottolineare, innanzitutto, che la circolare, con il criterio n.1, pone dei limiti al numero di settimane scomputabili ai fini del calcolo della durata della Naspi: per prestazioni di disoccupazione a requisiti normali e Aspi con durata teorica fino a 12 mesi, verranno scomputate al massimo le settimane presenti negli ultimi 12 mesi precedenti la prestazione; per prestazioni di disoccupazione a requisiti normali e Aspi con durata teorica superiore a 12 mesi, verranno scomputate al massimo le settimane presenti nel periodo, pari alla durata teorica della prestazione, precedente quest'ultima.
Ciò che preme soprattutto evidenziare è il criterio n.4 che consente, per le prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti normali (non anche quelle a requisiti ridotti) o di ASpI le cui ultime 52 settimane di contribuzione che vi hanno dato luogo siano a cavallo dell'inizio del quadriennio, di utilizzare anche una parte della contribuzione relativa a periodi precedenti il quadriennio. In tal modo si salvaguarda, in gran parte dei casi, la durata delle prestazioni Naspi 2015 per i lavoratori stagionali, le quali, senza questa interpretazione, risulterebbero dimezzate rispetto alle durate del'Aspi, a causa dello scomputo dei periodo contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione.
Ovviamente tale interpretazione, che risponde ad una nostra forte richiesta, interviene a favore dei lavoratori stagionali che richiederanno la Naspi nel corso del 2015, ma dal 2016 la questione resterà irrisolta, in assenza di interventi correttivi.

Il Segretario Confederale
Gigi Petteni

JOBS ACT - INCONTRO DEL MINISTRO POLETTI CON LE PARTI SOCIALI DEL 27 MAGGIO 2015

Carissime/i,
si è svolto questo pomeriggio l'incontro del Ministro del lavoro Poletti con le Parti Sociali in previsione dell'approvazione, in una prossima riunione del Consiglio dei Ministri, dei decreti delegati relativi agli ammortizzatori sociali, alle politiche attive e ai servizi all'impiego, all'Agenzia delle ispezioni, alle semplificazioni amministrative relative al rapporto di lavoro.
Il Ministro, relativamente all' **Agenzia unica delle ispezioni** ha informato le parti che l'intenzione è quella di individuare come 'base' della nuova Agenzia il Ministero del Lavoro, mentre Inps ed Inail avranno una "dipendenza funzionale", cioè il personale ispettivo degli stessi rimarrà nei propri Istituti di provenienza ma con una dipendenza/coordinamento operativo in capo alla nuova Agenzia. Rispetto a ciò abbiamo chiesto ed ottenuto il confronto con la federazione di categoria.
Anche sul decreto delegato relativo alle **semplificazioni amministrative**, si è rinviato ad un confronto specifico.
Per quanto riguarda la delega relativa agli **ammortizzatori sociali,** è stato innanzitutto ribadito che la durata massima della Naspi verrà portata a 24 mesi a regime. Sono poi state illustrate le seguenti linee:
Strumenti: viene mantenuto l'attuale perimetro della Cassa Integrazione, Ordinaria e Straordinaria, e dei Fondi bilaterali di solidarietà
Per quanto riguarda Cigo e Cigs:
Campo di applicazione: estensione di Cigo e Cigs agli apprendisti (solo apprendistato professionalizzante)
Durata massima complessiva nel quinquennio: verrà portata dagli attuali 36 mesi a 24 mesi nel quinquennio mobile (non più fisso), ma i periodi di contratto di solidarietà si computano per la metà; se utilizzati senza essere preceduti o seguiti da Cigo o Cigs, la durata massima dei contratti di solidarietà potrà arrivare a 36 mesi.
Si mantiene una specificità per l'edilizia, settore in cui è difficile l'utilizzo del contratto di solidarietà, portando la durata massima complessiva a 30 mesi, senza lo sconto di durata dei contratti di solidarietà.
Dalle nuove norme sulle durate restano esclusi i trattamenti concessi in seguito a procedure di consultazione già iniziate all'entrata in vigore del decreto, e nel nuovo quinquennio mobile non saranno conteggiati i trattamenti già fruiti.
A fronte della riduzione della durata complessiva si stanno valutando soluzioni per le ristrutturazioni complesse.
Contratti di solidarietà: diventano una causale della cassa straordinaria, ed in quanto tali ne prendono le regole, sia per quanto riguarda il tasso di copertura all' 80% della retribuzione, sia per quanto riguarda l'applicazione dell'importo massimo, che finora non è stato applicato. Nel caso non venga utilizzato il contratto di solidarietà, ma vengano richieste Cigo o Cigs, le parti dovranno dichiarare l'impossibilità di utilizzare questo strumento
Aliquote di versamento: per la sola Cigo vi sarà una riduzione generalizzata del 10% delle aliquote ordinarie di versamento ; per Cigo e Cigs vi sarà un incremento del contributo addizionale già previsto in caso di utilizzo effettivo della seguente entità:
per i primi 12 mesi 9%
fino a 24 mesi: 12%
fino a 36 mesi: 15%
Procedure: riduzione dei tempi per la presentazione della domanda. Per la Cigo abolizione delle commissioni provinciali ed approvazione da parte delle sedi territoriali Inps
Cessazione di attività: si vorrebbe eliminare questa causale, ma si sta ancora valutando la possibilità di soluzioni almeno per i casi in cui vi siano prospettive di cessione dell'attività
Fondi di solidarietà per i settori esclusi da Cigo e Cigs: l'obbligo di adesione ai Fondi viene esteso, dal 1 gennaio 2016, ma con erogazione dei trattamenti da luglio 2016, alle aziende da 6 a 15 addetti.
Il Fondo residuale, che si chiamerà Fondo per le integrazioni salariali, dovrà garantire:

- assegno di solidarietà (che, a regime, sostituirà il contratto di solidarietà di tipo b), con durata massima pari a 52 settimane nel biennio mobile
- assegno ordinario, per causali e durate Cigo/Cigs, con durata massima pari a 26 settimane nel biennio mobile.

Le imprese da 5 a 15 dipendenti potranno utilizzare solo l'assegno di solidarietà.
Le aliquote di versamento saranno pari a 0,45% per le aziende da 6 a 15 dipendenti, che potranno utilizzare solo l'assegno di solidarietà, e allo 0,65% per le aziende con oltre 15 dipendenti, che potranno utilizzare entrambi gli strumenti.
I Fondi bilaterali avranno una aliquota unica dello 0,45% e potranno utilizzare entrambi gli strumenti visti sopra.
Per tutti questi Fondi, in assenza di nomina del Comitato amministratore entro il 30 novembre, scatterà il commissariamento da parte del Ministero del lavoro.
Rispetto alle **politiche attive del lavoro** ed ai **servizi all'impiego** il Ministro in primis ha dichiarato che tutte le risorse che si libereranno da qui in avanti (ad esempio la prossima revisione degli incentivi per l'occupazione) o che si riusciranno a trovare rispetto alle modifiche amministrativo-funzionali in corso saranno impegnate per le politiche attive.
La riforma, pur urgente e strategicamente fondamentale anche per il diretto legame con la riforma degli ammortizzatori sociali, dovrà avere una sua gradualità con l'obiettivo in particolare di mantenere, qualificare ed implementare i Centri per l'impiego che dovranno essere la base strutturale per l'attuazione della riforma stessa.
Il sistema si baserà su una rete nazionale per le politiche attive alla quale contribuiranno i seguenti strumenti operativi:

- L'ANPAL (la nuova agenzia per le politiche attive del lavoro);
- Le relative strutture all'interno degli Enti Regione;
- L'Inps;
- Le agenzie private per il lavoro;
- I Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- I Fondi o comunque le strutture bilaterali attive e costituite con le medesime finalità (in particolare si dovrebbe far riferimento ai Fondi costituiti ex art. 12, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276);

L'ANPAL (l'attesa Agenzia Nazionale) avrà un'importante funzione di coordinamento operativo-gestionale e, per il funzionamento dell'Agenzia stessa, dei CPI e dell'intera costituenda rete finalmente si procederà alla "messa in comune" delle banche dati esistenti, anche allo scopo di legare indissolubilmente politiche passive, attive e formative, dando vita anche in Italia ad un sistema informativo unico.
A tal fine, verranno utilizzati, meglio definiti e rafforzati anche strumenti come il fascicolo elettronico del lavoratore (un'evoluzione ben più *larga* e di 'respiro europeo' del poco utilizzato 'libretto formativo') ed il contratto di ricollocazione rispetto al quale dovranno esser meglio definite le misure e le possibilità di utilizzo.
Rispetto alla 'governance' dell'Agenzia, che sarà costruita insieme alle Regioni, si darà vita ad un Comitato di Vigilanza all'interno del quale le Parti Sociali saranno presenti per definire congiuntamente le linee di indirizzo, gli obiettivi e le attività del'Agenzia stessa.
Il Ministero del Lavoro, proprio tramite l'Agenzia dovrà definire i principi generali delle politiche del lavoro e costruire le definizioni dei livelli essenziali delle prestazioni, che dovranno esser fruibili parimenti su tutto il territorio nazionale, con precise responsabilità anche all'interno dell'Agenzia anche nell'individuazione degli elementi di condizionalità.
La Cisl, prima di entrare nel merito dei contenuti illustrati, ha ribadito che, a fronte dei dati recenti che indicano un aumento delle trasformazioni da contratti flessibili in contratti a tempo indeterminato, è necessario, se non prorogare per il 2016 lo sgravio introdotto dalla legge di stabilità, almeno prevedere uno sgravio in misura minore e magari più selettivo. Sempre per favorire l'occupazione, sarebbe importante introdurre il contratto di solidarietà intergenerazionale.
La Cisl ha anche ribadito la richiesta di non dare corso alla delega relativa al salario minimo per dare tempo alle parti sociali di trovare un'intesa su questo e sugli altri temi collegati della riforma del modello contrattuale, dell'attuazione delle regole sulla rappresentanza, della partecipazione.
Per quanto riguarda il decreto sulla cassa integrazione, la Cisl ha invitato a tenere presente il ruolo svolto da questo strumento nel tempo, e in particolare negli ultimi anni di crisi. Dunque si tratta di un tema importante e delicato, e vi è l'esigenza di un approfondimento sul testo, che nel corso dell'incontro non è stato consegnato.

E’ comprensibile, ed anche condivisibile, nonchè largamente anticipato dal Governo anche prima di questo incontro, che si voglia evitare l’utilizzo troppo prolungato della Cig, soprattutto nei casi di cessazione dell’azienda.
Il nostro obiettivo non è tenere le persone il più possibile in cassa integrazione, il nostro obiettivo è che le persone lavorino. Tuttavia, o paradossalmente proprio per questo, la riduzione delle durate prospettata dal decreto diventa praticabile solo a certe condizioni.
Quindi riteniamo positiva, e risponde alla nostra principale richiesta, l’estensione alle aziende da 6 a 15 addetti dell’obbligo di aderire ai fondi di solidarietà, così come riteniamo adeguata l’entità delle aliquote, che vengono innalzate, e l’entità dei trattamenti previsti. Qui si pone però il problema di quali coperture offrire ai lavoratori fintantoché il sistema non andrà a regime, quindi per un altro anno circa. La strada deve essere quella di rifinanziare in maniera adeguata sia il contratto di solidarietà di tipo b), sia la cassa in deroga, fino a quando la nuova strumentazione inizierà a funzionare.
Un’altra importante condizione, già in parte contenuta nello schema illustrato dal Ministro, è una promozione del contratto di solidarietà, per il valore che questo strumento può avere nella gestione delle crisi aziendali: nello schema che ci è stato illustrato le durate del contratti di solidarietà vengono computate per la metà ai fini della durata complessiva, ed in presenza di solo contratto di solidarietà i 24 mesi nel quinquennio possono arrivare a 36. Chiediamo di andare ancora oltre, consentendo, in presenza di soli contratti di solidarietà di raggiungere i 48 mesi. Inoltre la novità dell’applicazione del massimale al trattamento spettante al lavoratore deve essere bilanciata consentendo che anche le mensilità aggiuntive e le quote parte di ferie e permessi non a carico del datore di lavoro siano integrabili.
Abbiamo anche chiesto che, per le cessazioni di attività, si possa prevedere un allungamento delle durate, se vi siano concrete possibilità che intervenga un acquirente e possa riprendere l’attività.
Ma soprattutto, se la riduzione delle durate della Cig deve essere letta nell’ottica del passaggio dalla “tutela del posto di lavoro” alla “tutela nel mercato del lavoro”, allora essa va bilanciata, da una parte, dall’allungamento della durata massima della Naspi a 24 mesi, che va messo a regime da subito, dall’altra, da un intervento serio sulle politiche attive del lavoro, che attendiamo da troppo tempo. A questo fine chiediamo che si concretizzi quanto prima il dirottamento di tutte le risorse disponibili o che si renderanno tali , a partire dal gettito derivante dalle aliquote relative all’indennità di mobilità che scomparirà dal 2017, perché anche alle aziende che licenziano va chiesto un contributo alle spese di ricollocazione. L’Agenzia nazionale rappresenta una scelta positiva, ma chiediamo molta attenzione al rafforzamento delle strutture dei centri per l’impiego sul territorio, senza il quale nessuna agenzia e nessuna norma sarà utile.
Queste sono state le prime osservazioni che è stato possibile fare in un incontro in cui le tematiche sono state molte, e così pure gli interlocutori, trattandosi di un tavolo con tutte le parti sociali.
E’ stato quindi importante che il Ministro abbia colto la nostra richiesta di un prossimo approfondimento per poter esprimere osservazioni maggiormente circostanziate.
Fraterni saluti.

Il Segretario Confederale
Gigi Petteni

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RELATIVO ALLA CASSA INTEGRAZIONE

Roma, 12 giugno 2015
Oggetto: **Jobs Act - Schema di decreto legislativo relativo alla Cassa Integrazione**
Carissime/i,
Vi inviamo il testo dello schema di decreto legislativo in attuazione della delega del Jobs Act relativa agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, accompagnato da slides sintetiche a cura del Dipartimento.
In seguito ad una lettura più approfondita, vi faremo avere una scheda di lettura completa e commentata.
Il provvedimento riduce le durate complessive della cassa integrazione ma, da una parte, favorisce l'utilizzo del contratto di solidarietà, con il meccanismo che computa per metà i periodi di solidarietà ai fini della durata massima, dall'altra estende finalmente l'obbligo di iscrizione ai Fondi bilaterali (già introdotti dalla legge Fornero per offrire prestazioni alle imprese escluse dalla cassa integrazione, comunque con più di 15 dipendenti) anche alle imprese da 6 a 15 dipendenti, con adeguato innalzamento delle aliquote per favorire prestazioni dignitose, rispondendo ad una forte richiesta della Cisl.
Per i casi di cessazione di attività, che non saranno più inclusi tra le causali di cassa integrazione, abbiamo ottenuto la possibilità di erogare sei mesi di trattamento nei casi in cui vi siano concrete possibilità di cessione dell'attività a nuovo acquirente.
Con i risparmi ottenuti dal decreto si sana la questione Naspi, la cui durata massima viene portata da subito a 24 mesi a regime (nel Dlgs che aveva introdotto la Naspi la durata massima veniva abbassata a 18 mesi dal 2017 per problemi di copertura) e viene messo a regime l'Asdi (assegno di disoccupazione spettante dopo la Naspi in base all'isee). Inoltre vengono portate a 6 mesi le durate della Naspi per tutti gli stagionali del turismo che dovessero avere durate inferiori.
Ora, durante la fase in cui saranno chiesti i pareri parlamentari, in vista dell'approvazione definitiva, sarà importante valutare la richiesta di ulteriori miglioramenti, a partire dalle norme relative alla fase di transizione al nuovo sistema e dalla definizione di ulteriori meccanismi per rendere ancora più appetibili i contratti di solidarietà.
Fraterni saluti.

Il Segretario Confederale
Gigi Petteni

°°*°

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N.183.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
VISTI gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, terzo comma, della Costituzione;
VISTA la legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro";
VISTO l'articolo 1, comma 1, della citata legge n. 183 del 2014, il quale, allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi;
VISTO l'articolo 1, comma 2, lettera a), della citata legge n. 183 del 2014, il quale indica i princìpi e criteri direttivi cui il Governo si attiene nell'esercizio della delega di cui al comma 1, con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro;
VISTO l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 1), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa;

VISTO l’articolo 1, comma 2, lettera a), n. 2), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla semplificazione delle procedure burocratiche attraverso l'incentivazione di strumenti telematici e digitali, considerando anche la possibilità di introdurre meccanismi standardizzati a livello nazionale di concessione dei trattamenti prevedendo strumenti certi ed esigibili;
VISTO l’articolo 1, comma 2, lettera a), n. 3), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarietà;
VISTO l’articolo 1, comma 2, lettera a), n. 4), recante il criterio di delega relativo alla revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria e della cassa integrazione guadagni straordinaria e individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione;
VISTO l’articolo 1, comma 2, lettera a), n. 5), recante il criterio di delega relativo alla previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici;
VISTO l’articolo 1, comma 2, lettera a), n. 6), recante il criterio di delega relativo alla riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo;
VISTO l’articolo 1, comma 2, lettera a), n. 7), recante il criterio di delega relativo alla revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, fissando un termine certo per l'avvio dei fondi medesimi, anche attraverso l'introduzione di meccanismi standardizzati di concessione, e previsione della possibilità di destinare gli eventuali risparmi di spesa derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente lettera al finanziamento delle disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 della citata legge n. 183 del 2014;
VISTO l’articolo 1, comma 2, lettera a), n. 8), recante il criterio di delega relativo alla revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, con particolare riferimento all'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché alla messa a regime dei contratti di solidarietà di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
VISTA la legge 8 agosto 1972, n. 464, recante “Modifiche ed integrazioni alla L. 5 novembre 1968, n. 1115, in materia di integrazione salariale e di trattamento speciale di disoccupazione”;
VISTA la legge 20 maggio 1975, n. 164, recante “Provvedimenti per la garanzia del salario”;
VISTA la legge 6 agosto 1975, n. 427, recante “Norme in materia di garanzia del salario e di disoccupazione speciale in favore dei lavoratori dell'edilizia e affini”;
VISTO il decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, recante “Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali”;
VISTA la legge 23 luglio 1991, n. 223, recante “Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro”;
VISTO il decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, recante “Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione”;
VISTA la legge 28 giugno 2012, n. 92, recante “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”;
VISTA la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del …….. ;
VISTA l'intesa sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del …… ;

ACQUISITI i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;
VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del ……;
SULLA PROPOSTA del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze

TITOLO I
TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Lavoratori beneficiari

1. Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al presente titolo i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti di cui all'articolo 2, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.
2. I lavoratori di cui al comma 1 devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione. Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.
3. Ai fini del requisito di cui al comma 2, l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 2
Apprendisti

1. Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.
2. Gli apprendisti di cui al comma 1, che sono alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale
di intervento per crisi aziendale di cui all'articolo 19, comma 1, lettera b). Nei casi in cui l'impresa rientri nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, gli apprendisti di cui al comma 1 sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale.
3. Nei riguardi degli apprendisti di cui al comma 1 sono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui essi sono destinatari. Restano fermi gli obblighi di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni. Alle contribuzioni di cui al primo periodo non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.
4. Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

Art. 3
Misura

1. Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga. Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta, nei limiti di cui ai periodi precedenti, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.
2. Ai lavoratori con retribuzione fissa periodica, la cui retribuzione sia ridotta in conformità di norme contrattuali per effetto di una contrazione di attività, l'integrazione è dovuta entro i limiti di cui al comma 1, ragguagliando ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato.
3. Agli effetti dell'integrazione le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo che regolano le indennità stesse, ragguagliando in ogni caso ad ora la misura delle indennità in rapporto a un orario di otto ore.
4. Per i lavoratori retribuiti a cottimo e per quelli retribuiti in tutto o in parte con premi di produzione, interessenze e simili, l'integrazione è riferita al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta.

5. L’importo del trattamento di cui al comma 1 è soggetto alle disposizioni di cui all’articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, e non può superare gli importi massimi determinati ai sensi della legge 13 agosto 1980, n. 427, e successive modificazioni.
6. Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l’indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista.
7. L’integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione.
8. Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l’assegno per il nucleo familiare di cui all’articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, e successive modificazioni.
9. Gli importi massimi di cui al comma 5 devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall’articolo 2, comma 17, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, nella misura ulteriore del 20 per cento per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Art. 4
Durata massima complessiva
1. Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all’articolo 22, comma 5.
2. Per le imprese industriali e artigiane dell’edilizia e affini, e per le imprese industriali e artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, di cui all’articolo 9, comma 1, lettere l) ed m), il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.

Art. 5
Contribuzione addizionale
1. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:
a)
9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all’interno di uno o più interventi
concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
b)
12 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
c)
15 per cento oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.

Art. 6
Contribuzione figurativa
1. I periodi di sospensione o riduzione dell’orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia. Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale.
2. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione figurativa sono versate, a carico della gestione o fondo di competenza, al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore beneficiario.

Art. 7
Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni
1. Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall’impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.
2. L'importo delle integrazioni è rimborsato dall’INPS all’impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.
3. Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle

integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore del presente decreto, i sei mesi di cui al periodo precedente decorrono da tale data.
4. Nel caso delle integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.
5. Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, il
pagamento diretto da parte dell'INPS, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa.

Art. 8
Condizionalità e politiche attive del lavoro
1. I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato. A tali lavoratori si applicano i meccanismi di condizionalità e i livelli essenziali delle prestazioni previsti dal decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
2. Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.
3. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività di cui al comma 2. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al presente comma.

CAPO II
INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE

Art. 9
Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali ordinarie
1. I trattamenti ordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali, di cui all'articolo 13.
2. La gestione di cui al comma 1 evidenzia, per ciascun trattamento, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.

Art. 10
Campo di applicazione
1. La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:
a)
imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
b)
cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
c)
imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
d)
cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
e)

imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
f)
imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
g)
imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
h)
imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
i)
imprese addette all'armamento ferroviario;
j)
imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
k)
imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
l)
imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
m)
imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Art. 11
Causali
1. Ai dipendenti delle imprese indicate all'articolo 10, che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto è corrisposta l'integrazione salariale ordinaria nei seguenti casi:
a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
b) situazioni temporanee di mercato.

Art. 12
Durata
1. Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.
2. Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.
3. L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.
4. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese di cui all'articolo 10, lettere k), l), ed m).
5. Nei limiti di durata definiti nei precedenti commi, non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.
6. Con riferimento all'unità produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

Art. 13
Contribuzione
1. A carico delle imprese di cui all'articolo 10 è stabilito un contributo ordinario, nella misura di:
a)
1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;

b)
2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;
c)
4,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;
d)
3,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;
e)
1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;
f)
2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti.
2. Ai fini della determinazione del limite di dipendenti, indicato al comma 1, il limite anzidetto è determinato, con effetto dal 1 gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività. L'impresa è tenuta a fornire all'INPS apposita dichiarazione al verificarsi di eventi che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influiscano ai fini del limite di cui al comma 1. Agli effetti di cui al presente articolo sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.
3. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale ordinaria è stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5. Il contributo addizionale non è dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.

Art. 14
Informazione e consultazione sindacale
1. Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, o in mancanza alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.
2. A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.
3. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione di cui al comma 1, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.
4. Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare ai soggetti di cui al comma 1 la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o dei soggetti di cui al comma 1, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, a un esame congiunto in
ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.
5. Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.
6. All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti di cui al presente articolo.

Art. 15
Procedimento
1. Per l'ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, l'impresa presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o

riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. Tali informazioni sono inviate dall'INPS ai Centri per l'impiego ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8.
2. La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.
3. Qualora la domanda venga presentata dopo il termine indicato nel comma 2, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.
4. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Art. 16
Concessione
1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede dell'INPS territorialmente competente.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri di esame delle domande di concessione.

Art. 17
Ricorsi
1. Avverso il provvedimento di rigetto della domanda di trattamento di integrazione salariale è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla comunicazione da parte dell'INPS, al comitato di cui all'articolo 25 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

Art. 18
Disposizioni particolari per le imprese del settore agricolo
1. Restano in vigore le disposizioni di cui agli articoli 8 e seguenti della legge 8 agosto 1972, n. 457, e successive modificazioni per quanto compatibili con il presente decreto.
2. La disposizione di cui all'articolo 3, comma 5, non si applica, limitatamente alla previsione di importi massimi delle prestazioni, ai trattamenti concessi per intemperie stagionali nel settore agricolo.

CAPO III
INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

Art. 19
Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali straordinarie
1. I trattamenti straordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali, di cui all'articolo 23.
2. La gestione di cui al comma 1 evidenzia l'apporto dello Stato, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.

Art. 20
Campo di applicazione
1. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:
a) imprese industriali, comprese quelle edili ed affini;
b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;

c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
g) imprese di vigilanza.
2. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano altresì applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:
a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.
3. La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione alle categorie seguenti:
a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aereoportuale;
b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016.
4. Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito relativo alla classe dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.
5. Si ha influsso gestionale prevalente ai fini di cui al comma 1, lettera b), quando in relazione ai contratti aventi ad oggetto
l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente, la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse dell'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata abbia superato, nel biennio precedente, secondo quanto emerge dall'elenco dei clienti e dei fornitori di cui all'articolo 29 del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, e successive modificazioni, il cinquanta per cento del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse.
6. Resta fermo quanto disposto dagli articoli 35 e 37 della legge 5 agosto 1981, n. 416, e successive modificazioni e dall'articolo 7, comma 10-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Art. 21
Causali di intervento
1. L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:
a) riorganizzazione aziendale;
b) crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
c) contratto di solidarietà.
2. Il programma di riorganizzazione aziendale di cui al comma 1, lettera a), deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.
3. Il programma di crisi aziendale di cui al comma 1, lettera b), deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

4. In deroga agli articoli 4, comma 1 e 22, comma 2, entro il limite di spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, può essere autorizzato, sino a un limite massimo di sei mesi e previo accordo stipulato in sede governativa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria qualora all'esito del programma di crisi aziendale di cui al comma 3, l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. A tal fine il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è incrementato dell'importo di cui al primo periodo per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018. Al fine del monitoraggio della relativa spesa gli accordi di cui al primo periodo del presente comma sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri per l'applicazione del presente comma.
5. Il contratto di solidarietà di cui al comma 1, lettera c), è stipulato dall'impresa attraverso accordi collettivi aziendali con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi di cui al primo periodo devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.
6. L'impresa non può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario.

Art. 22
Durata

1. Per la causale di riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera a), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.
2. Per la causale di crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.
3. Per la causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Alle condizioni previste dal comma 5, la durata massima può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.
4. Per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80 per cento delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

5. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà. Oltre tale limite la durata di tali trattamenti viene computata per intero.
6. La disposizione di cui al comma 5 non si applica alle imprese edili e affini.

Art. 23
Contribuzione
1. È stabilito un contributo ordinario nella misura dello 0,90 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60 per cento a
carico dell'impresa o del partito politico e 0,30 per cento a carico del lavoratore.
2. A carico delle imprese o dei partiti politici che presentano domanda di integrazione salariale straordinaria è stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5.

Articolo 24
Consultazione sindacale
1. L'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a), e b), ne dà tempestiva comunicazione, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, o in mancanza alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.
2. Entro tre giorni dalla predetta comunicazione è presentata dall'impresa o dai soggetti di cui al comma 1, domanda di esame congiunto della situazione aziendale. Tale domanda è trasmessa, ai fini della convocazione delle parti, al competente ufficio individuato dalla regione del territorio di riferimento, qualora l'intervento richiesto riguardi unità produttive ubicate in una sola regione, o al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora l'intervento riguardi unità produttive ubicate in più regioni. In tale caso il Ministero richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.
3. Costituiscono oggetto dell'esame congiunto il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonché delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento, e le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.
4. Le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c).
5. L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima, ridotti a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, è definito l'incremento della contribuzione addizionale,
applicabile a titolo di sanzione per il mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori di cui al comma 3.

Articolo 25
Procedimento
1. La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale è presentata entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario. Tali informazioni sono inviate dall'INPS ai Centri per l'impiego ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8. Per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a), e b), nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica inoltre il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

2. La sospensione o la riduzione dell'orario, così come concordata tra le parti nelle procedure di cui all'articolo 24, decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda di cui al comma 1.
3. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda medesima.
4. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.
5. La domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere presentata in unica soluzione contestualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio. La concessione del predetto trattamento avviene con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'intero periodo richiesto. Fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori, il decreto di cui al periodo precedente è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa.
6. Le Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali. La relazione ispettiva deve essere trasmessa al competente ufficio ministeriale entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario di
integrazione salariale autorizzato. Nel caso in cui dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento, in tutto o in parte, del programma presentato dall'impresa, il procedimento amministrativo volto al riesame del decreto di cui al comma 5 si conclude nei successivi 90 giorni con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fatte salve eventuali sospensioni che si rendano necessarie ai fini istruttori.
7. L'impresa, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, o in mancanza le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

TITOLO II
FONDI DI SOLIDARIETÀ

Art. 26
Fondi di solidarietà bilaterali
1. Al fine di assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei diversi comparti, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni di cui al predetto Titolo.
2. I fondi di cui al comma 1 sono istituiti presso l'INPS, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze da adottare entro 90 giorni dagli accordi e i contratti di cui al medesimo comma.
3. Con le medesime modalità di cui ai commi 1 e 2 possono essere apportate modifiche agli atti istitutivi di ciascun fondo. Le modifiche aventi a oggetto la disciplina delle prestazioni o la misura delle aliquote sono adottate con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, sulla base di una proposta del comitato amministratore di cui all'articolo 36.
4. I decreti di cui al comma 2 determinano, sulla base degli accordi, l'ambito di applicazione dei fondi di cui al comma 1, 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.
5. I fondi di cui al comma 1 non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS.
6. Gli oneri di amministrazione di ciascun fondo di cui al comma 1 sono determinati secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilità dell'INPS.
7. L'istituzione dei fondi di cui al comma 1 è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, in relazione alle imprese che occupano mediamente più di cinque dipendenti. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli

apprendisti. Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto.
8. I fondi costituiti ai sensi del comma 1 si adeguano alle disposizioni di cui al comma 7 entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 a decorrere dal 1° gennaio 2016 e i contributi da questi già versati o comunque dovuti ai fondi di cui al primo periodo vengono trasferiti al fondo di integrazione salariale.
9. I fondi di cui al comma 1, oltre alla finalità di cui al medesimo comma, possono avere le seguenti finalità:
a) assicurare ai lavoratori una tutela integrativa rispetto a prestazioni connesse alla perdita del posto di lavoro o a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente;
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.
10. Per le finalità di cui al comma 9, i fondi di cui al comma 1 possono essere istituiti, con le medesime modalità di cui ai commi 1 e 2, anche in relazione a settori e classi di ampiezza che già rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto. 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 1 possono prevedere che il fondo di solidarietà sia finanziato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, con un'aliquota
contributiva nella misura dello 0,30 per cento delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.
11. Gli accordi e i contratti di cui al comma 1 possono prevedere che nel fondo di cui al medesimo comma confluisca anche l'eventuale fondo interprofessionale istituito dalle medesime parti firmatarie ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni. In tal caso, al fondo affluisce anche il gettito del contributo integrativo stabilito dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, con riferimento ai datori di lavoro cui si applica il fondo e le prestazioni derivanti dall'attuazione del primo periodo del presente comma sono riconosciute nel limite di tale gettito.

Art 27
Fondi di solidarietà bilaterali alternativi
1. In alternativa al modello previsto dall'articolo 26, in riferimento ai settori di cui al comma 1 del medesimo articolo nei quali, in considerazione dell'operare di consolidati sistemi di bilateralità e delle peculiari esigenze di tali settori, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali di cui al predetto comma, abbiano adeguato alla data di entrata in vigore del presente decreto le fonti normative ed istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, ovvero dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, alle finalità perseguite dall'articolo 26, 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, si applicano le disposizioni di cui ai commi seguenti.
2. Ove a seguito della trasformazione di cui al comma 1 sia avvenuta la confluenza, in tutto o in parte, di un fondo interprofessionale in un unico fondo bilaterale rimangono fermi gli obblighi contributivi previsti dal predetto articolo 118 e le risorse derivanti da tali obblighi sono vincolate alle finalità formative.
3. I fondi di cui al comma 1 assicurano almeno una delle seguenti prestazioni: a) un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario di cui all'articolo 30; b) l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31, eventualmente limitandone il periodo massimo previsto al comma 2 di tale articolo, prevedendo in ogni caso un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile. I fondi di cui al comma 1 si adeguano alle presenti disposizioni entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, aderenti ai fondi suddetti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2016 e possono richiedere le prestazioni
previste dal fondo di integrazione salariale per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.

4. Per le finalità di cui al comma 1, gli accordi e i contratti collettivi definiscono:
a) un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore allo 0,45 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016, ripartita fra datore di lavoro e lavoratore secondo criteri stabiliti da un accordo tra le parti sociali istitutive del fondo entro il 31 dicembre 2015, in difetto del quale i datori di lavoro, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, aderenti al fondo di solidarietà bilaterale, confluiscono nel fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2016 e possono richiedere le prestazioni previste dal fondo di integrazione salariale per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016;
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 all'articolo 26, comma 11;
e) criteri e requisiti per la gestione dei fondi.
5. In considerazione delle finalità perseguite dai fondi di cui al comma 1, 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 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: criteri volti a garantire la sostenibilità finanziaria dei fondi, 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.

Art. 28
Fondo di solidarietà residuale
1. Nei riguardi dei settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali comunque superiori ai quindici dipendenti, che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26, opera il fondo residuale istituito con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 7 febbraio 2014, n. 79141.
2. Qualora gli accordi di cui all'articolo 26 avvengano in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperte dal fondo residuale, dalla data di decorrenza del nuovo fondo i datori di lavoro del relativo settore non sono più soggetti alla disciplina del fondo residuale, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. I fondi costituiti secondo le procedure di cui al presente comma prevedono un'aliquota di finanziamento almeno pari a quella stabilita per i fondi di cui all'articolo 27, e garantiscono almeno una delle prestazioni previste al comma 3 del predetto articolo. I contributi eventualmente già versati o dovuti in base al decreto istitutivo del fondo residuale, restano acquisiti al fondo residuale. Il Comitato amministratore, sulla base delle stime effettuate dall'INPS, può proporre il mantenimento, in capo ai datori di lavoro del relativo settore, dell'obbligo di corrispondere la quota di contribuzione necessaria al finanziamento delle prestazioni già deliberate, determinata ai sensi dei commi 4 e 5 dell'articolo 35.
3. Alla gestione del fondo di solidarietà residuale provvede un comitato amministratore, avente i compiti di cui all'articolo 36 e composto da esperti in possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità previsti dagli articoli 37 e 38, designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori 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. La partecipazione al comitato è gratuita e non dà diritto ad alcun compenso né ad alcun rimborso spese.

Art. 29
Fondo di integrazione salariale
1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo residuale di cui all'articolo 28, assume la denominazione di fondo di integrazione salariale ed è soggetto alla disciplina del presente articolo.

2. Sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, per i quali non
siano stati stipulati accordi volti all'attivazione di un fondo disciplinato dagli articoli 26 e 27. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti.
3. Il fondo di integrazione salariale, finanziato con i contributi dei datori di lavoro appartenenti al fondo e dei lavoratori da questi occupati, secondo quanto definito dall'articolo 33, commi 1, 2 e 4, garantisce l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31. Nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, il fondo garantisce per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile l'ulteriore prestazione di cui all'articolo 30, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale. Alla prestazione di cui al periodo precedente si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3 del decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 2, lettera a) della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
4. Alle prestazioni erogate dal fondo di integrazione salariale si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, tali prestazioni sono determinate in misura non superiore a quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dell'azienda medesima.
5. Alla gestione del fondo di integrazione salariale provvede un comitato amministratore, avente i compiti di cui all'articolo 36, ad eccezione della deliberazione in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti di cui alla lettera b) del medesimo articolo, composto da esperti in possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità previsti dagli articoli 37 e 38, designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative al 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. La partecipazione al comitato è gratuita e non dà diritto ad alcun compenso né ad alcun rimborso spese.
6. Al fine di garantire l'avvio del fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2016, qualora alla data del 30 novembre 2015 non risulti ancora costituito il comitato amministratore di cui al comma 5, i compiti di pertinenza di tale comitato vengono temporaneamente assolti da un commissario straordinario del fondo nominato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che li svolge a titolo gratuito. Il commissario straordinario resta in carica sino alla costituzione del comitato amministratore del fondo.
7. I trattamenti di integrazione salariale erogati dal fondo sono autorizzati dalla struttura territoriale INPS competente in
relazione all'unità produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate l'autorizzazione è comunque unica.
8. A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata allo 0,65 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, e allo 0,45 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti. È stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo degli istituti previsti pari al 4 per cento della retribuzione persa.
9. Al fondo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35.
10. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, commi 4 e 5, entro il 31 dicembre 2017 l'INPS procede all'analisi dell'utilizzo delle prestazioni del fondo da parte dei datori di lavoro distinti per classi dimensionali e settori produttivi. Sulla base di tali analisi e del bilancio di previsione di cui al comma 3 del medesimo articolo, il comitato amministratore del fondo di integrazione salariale ha facoltà di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione. Le modifiche sono adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, verificate le compatibilità finanziarie interne al fondo.
11. I datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31 per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1 luglio 2016.

Art. 30
Assegno ordinario
1. I fondi di cui all'articolo 26 assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, la prestazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale. I fondi stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste agli articoli 12 e 22, e comunque nel rispetto della durata massima complessiva prevista dall'articolo 4, comma 1. All'assegno ordinario si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

Art. 31
Assegno di solidarietà
1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo di cui all'articolo 28, garantisce un assegno di solidarietà, in favore dei dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.
2. L'assegno di solidarietà può essere corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile. Ai fini della determinazione della misura dell'assegno di solidarietà per le ore di lavoro non prestate si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3.
3. Gli accordi collettivi aziendali di cui al comma 1 individuano i lavoratori interessati dalla riduzione oraria. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.
4. Gli accordi di cui al comma 1 devono specificare le modalità attraverso le quali, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, il datore di lavoro può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarietà.
5. Per l'ammissione all'assegno di solidarietà, il datore di lavoro presenta in via telematica all'INPS apposita domanda di concessione, corredata dall'accordo sindacale, entro sette giorni dalla data di conclusione di questo. Nella domanda deve essere indicato l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali di cui al primo periodo e dal datore di lavoro. Tali informazioni sono inviate dall'INPS ai Centri per l'impiego ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8.
9. La riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.
10. All'assegno di solidarietà si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

Art. 32
Prestazioni ulteriori
1. I fondi di cui all'articolo 26 possono inoltre erogare le seguenti tipologie di prestazioni:
a) prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione dal rapporto di lavoro ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, in relazione alle integrazioni salariali;
b) assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
c) contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

Art. 33
Contributi di finanziamento

1. I decreti di cui agli articoli 26, commi 2 e 3, e 28, determinano le aliquote di contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo, in maniera tale da garantire la precostituzione di risorse continuative adeguate sia per l'avvio dell'attività sia per la situazione a regime, da verificare anche sulla base dei bilanci di previsione di cui all'articolo 35, comma 3.
2. Qualora siano previste le prestazioni di cui all'articolo 30 e all'articolo 31, è previsto, a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista dai decreti di cui al comma 1 e comunque non inferiore all'1,5 per cento.
3. Per l'assegno straordinario di cui all'articolo 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.
4. Ai contributi di finanziamento di cui ai commi precedenti si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

Art. 34
Contribuzione correlata
1. Nei casi di cui all'articolo 30 e all'articolo 31, i fondi di cui agli articoli 26, 27 e 28 provvedono a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione correlata alla prestazione. Nel caso delle prestazioni erogate dai fondi di cui all'articolo 27 la contribuzione correlata è versata all'INPS dal datore di lavoro, il quale potrà poi rivalersi sui fondi medesimi. La contribuzione dovuta è computata in base a quanto previsto dall'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183.
2. La contribuzione correlata di cui al comma 1 può altresì essere prevista, dai decreti istitutivi, in relazione alle prestazioni di cui all'articolo 32. In tal caso, il fondo di cui all'articolo 26 provvede a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato.

Art. 35
Equilibrio finanziario dei fondi
1. I fondi istituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 28 hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità.
2. Gli interventi a carico dei fondi di cui agli articoli 26, 27 e 28 sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.
3. I fondi istituiti ai sensi degli articoli 26 e 28 hanno obbligo di presentazione, sin dalla loro costituzione, di bilanci di previsione a otto anni basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di aggiornamento.
4. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 3, il comitato amministratore di cui all'articolo 36 ha facoltà di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota di contribuzione. Le modifiche sono adottate, anche in corso d'anno, con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, verificate le compatibilità finanziarie interne al fondo, sulla base della proposta del comitato amministratore.
5. In caso di necessità di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, ovvero di inadempienza del comitato amministratore in relazione all'attività di cui al comma 4, l'aliquota contributiva può essere modificata con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, anche in mancanza di proposta del comitato amministratore. In ogni caso, in assenza dell'adeguamento contributivo di cui al comma 4, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni in eccedenza.

Art. 36
Comitato amministratore
1. Alla gestione di ciascun fondo istituito ai sensi dell'articolo 26 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.
2. Il comitato amministratore è composto da esperti in possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità previsti dagli articoli 37 e 38, designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo o il contratto collettivo, in numero complessivamente non superiore a dieci, 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. Ai componenti del comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese.
3. Il comitato amministratore è nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e rimane in carica per quattro anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo.
4. Il presidente del comitato amministratore è eletto dal comitato stesso tra i propri membri.
5. Le deliberazioni del comitato amministratore sono assunte a maggioranza e, in caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del presidente.
6. Partecipa alle riunioni del comitato amministratore del fondo il collegio sindacale dell'INPS, nonché il direttore generale del medesimo Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.
7. L'esecuzione delle decisioni adottate dal comitato amministratore può essere sospesa, ove si evidenzino profili di illegittimità, da parte del direttore generale dell'INPS. Il provvedimento di sospensione deve essere adottato nel termine di cinque giorni ed essere sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al presidente dell'INPS nell'ambito delle funzioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo
30 giugno 1994, n. 479, e successive modificazioni; entro tre mesi, il presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine la decisione diviene esecutiva.
8. Qualora alla data del 30 novembre 2015 non risulti ancora costituito il comitato amministratore, al fine di garantire l'avvio dei fondi di cui al comma 4, i compiti di pertinenza del comitato amministratore vengono temporaneamente assolti da un commissario straordinario del fondo nominato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il commissario straordinario svolge i suoi compiti a titolo gratuito e resta in carica sino alla costituzione del comitato amministratore.

Art. 37
Requisiti di competenza e assenza di conflitto di interesse
1. Gli esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori quali membri del comitato amministratore del fondo devono essere in possesso di specifica competenza ed esperienza in materia di lavoro e occupazione. Essi devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di attività di insegnamento universitario in materia di lavoro e occupazione, o di amministrazione, di carattere direttivo o di partecipazione a organi collegiali presso enti e organismi associativi di rappresentanza di categoria.
2. I predetti esperti non possono, a pena di ineleggibilità o decadenza, detenere cariche in altri fondi bilaterali di solidarietà.
3. La sussistenza dei requisiti e l'assenza di situazioni impeditive è accertata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La decadenza dalla carica è dichiarata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.

Art. 38
Requisiti di onorabilità
1. I membri del comitato amministratore del fondo non possono, a pena di decadenza, trovarsi in una delle seguenti condizioni:
a) condizioni previste dall'articolo 2382 c.c.;
b) assoggettamento a misure di prevenzione disposte ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, salvi gli effetti della riabilitazione;
c) condanna con sentenza definitiva a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del Libro V del Codice Civile, salvi gli effetti della riabilitazione;

d) condanna con sentenza definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, di lavoro e previdenza, salvi gli effetti della riabilitazione;
e) condanna con sentenza definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo, salvi gli effetti della riabilitazione.
2. Costituiscono causa di sospensione dalle funzioni esercitate dai membri del comitato amministratore del fondo le seguenti situazioni:
f) condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati di cui alle lettere c) d) ed e), sopra;
g) applicazione provvisoria di una delle misure previste dall'articolo 67, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159;
h) applicazione di una misura cautelare di tipo personale.
3. L'assenza di situazioni impeditive è accertata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La decadenza dalla carica o la sospensione dalle funzioni è dichiarata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.

Art. 39
Disposizioni generali
1. Ai fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 28 si applica l'articolo 2, commi 1 e 4. Ai fondi di cui agli articoli 26 e 28 si applicano anche gli articoli 4, comma 1, 7, commi da 1 a 4, e 8. A decorrere dal 1° gennaio 2016, al fondo di cui all'articolo 28 si applica inoltre l'articolo 1.
2. Le domande di accesso alle prestazioni di integrazione salariale erogate dai fondi di cui agli articoli 26 e 28 devono essere presentate non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Art. 40
Altri fondi di solidarietà
1. La disciplina del fondo di cui all'articolo 1-ter del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, è adeguata alle norme previste dal presente decreto con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

TITOLO III
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 41
Disposizioni relative a trattamenti straordinari di integrazione salariale a seguito di accordi già stipulati
1. I trattamenti straordinari di integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale già concluse alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono la durata prevista, nei limiti di cui alle disposizioni di legge vigenti alla data delle stesse.
2. I trattamenti di cui al comma 1 riguardanti periodi successivi all'entrata in vigore del presente decreto si computano ai fini della durata massima di cui all'articolo 4.
3. Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 maggio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti previsti dagli articoli 4, comma 1, e 22, commi 1, 3 e 4, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, da inoltrare entro 30 giorni dall'adozione del decreto di cui al comma 5, ed entro il limite di spesa di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018, può essere autorizzata, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate dalla commissione di cui al comma 4.

4. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri è istituita una commissione composta da quattro membri, rispettivamente nominati dal Presidente del Consiglio dei ministri, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministro dello sviluppo economico e dal Ministro dell'economia e delle finanze. La commissione,
presieduta dal membro nominato dal Presidente del Consiglio dei ministri, certifica l'ammissibilità delle domande di cui al comma 3, la durata dei trattamenti di integrazione salariale previsti negli accordi, il numero dei lavoratori e l'ammontare delle ore integrabili, in relazione al piano industriale e di riassorbimento occupazionale dei lavoratori previsto negli accordi. Alle attività e al funzionamento della commissione si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Ai componenti della commissione non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato.
5. Ai fini di cui al comma 3 il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è incrementato di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018. Al fine del monitoraggio della relativa spesa i decreti di cui al comma 3 sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri per l'applicazione dei commi 3 e 4. Agli oneri derivanti dal presente comma pari a 90 milioni di euro per l'anno 2017 e a 100 milioni di euro per l'anno 2018 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 come rifinanziato dall'articolo 42.

Art. 42
Disposizioni finanziarie
1. Il fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 è incrementato di 25,6 milioni di euro per l'anno 2015, 191,1 milioni di euro per l'anno 2016, 592,5 milioni di euro per l'anno 2017, 713,2 milioni di euro per l'anno 2018, 845,3 milioni di euro per l'anno 2019, 868,2 milioni di euro per l'anno 2020, 856,5 milioni di euro per l'anno 2021, 852,8 milioni di euro per l'anno 2022, 846,7 milioni di euro per l'anno 2023 e 840,4 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024, cui si provvede mediante le economie derivanti dalle disposizioni di cui al Titolo I del presente decreto.
2. I benefici di cui agli articoli dal 2 al 24 del decreto legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9 della legge 10 dicembre 2014, n. 183 sono riconosciuti anche per gli anni successivi al 2015, in relazione ai quali continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'articolo 27 del predetto decreto legislativo. All'onere derivante dal primo
periodo del presente comma valutato in 123 milioni di euro per l'anno 2016, 125 milioni di euro per l'anno 2017, 128 milioni di euro per l'anno 2018, 130 milioni di euro per l'anno 2019, 133 milioni di euro per l'anno 2020, 136 milioni di euro per l'anno 2021, 138 milioni di euro per l'anno 2022, 141 milioni di euro per l'anno 2023, 144 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 come rifinanziato dal presente articolo.
3. L'ultimo periodo dell'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, è soppresso. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma valutato in 270,1 milioni di euro per l'anno 2018, 567,2 milioni di euro per l'anno 2019, 570,8 milioni di euro per l'anno 2020, 576,6 milioni di euro per l'anno 2021, 582,4 milioni di euro per l'anno 2022, 588,2 milioni di euro per l'anno 2023, 594,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 come rifinanziato dal presente articolo. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, provvedono, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalla disposizione di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui al presente comma, il Ministro

dell’economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione del beneficio riconosciuto ai sensi del primo periodo del presente comma.
4. Con esclusivo riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi tra il 1° maggio 2015 e il 31 dicembre 2015 e limitatamente ai lavoratori del settore produttivo del turismo con qualifica di lavoratori stagionali, qualora la durata della NASpI, calcolata ai sensi dell’articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, sia inferiore a 6 mesi, ai fini del calcolo della durata viene disapplicato il secondo periodo di tale articolo, relativamente ad eventuali prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e Mini-ASpI 2012 fruite negli ultimi quattro anni. In ogni caso, la durata della NASpI corrisposta in conseguenza dell’applicazione del periodo precedente non può superare il limite massimo di 6 mesi. All’onere derivante dai primi due periodi del presente comma valutato in 30,6 milioni di euro per l’anno 2015 e in 60,3 milioni di euro per l’anno 2016 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all’articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 come rifinanziato dal presente articolo. Ai sensi dell’articolo
17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell’economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell’articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, provvedono, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalla disposizione di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui al presente comma, il Ministro dell’economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione del beneficio riconosciuto ai sensi del primi due periodi del presente comma.
5. Ai fini della prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui all’articolo 16 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 anche con riferimento ai lavoratori beneficiari della prestazione NASpI che abbiano fruito di questa per l’intera sua durata oltre la data del 31 dicembre 2015, l’autorizzazione di spesa di cui all’articolo 16, comma 7 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 è incrementata di 180 milioni di euro nel 2016, di 270 milioni di euro nel 2017, di 170 milioni di euro nel 2018 e di 200 milioni di euro annui dal 2019. Per effetto della prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui al primo periodo del presente comma, in ogni caso nel limite delle risorse di cui alla citata autorizzazione di spesa di cui all’articolo 16, comma 7 del decreto legislativo n. 22 del 2015 come incrementata dal primo periodo medesimo del presente comma, fermi restando i criteri disciplinati dall’articolo 16 del citato decreto legislativo n. 22 del 2015, in ogni caso la prestazione ASDI non può essere usufruita per un periodo pari o superiore a 6 mesi nei 12 mesi precedenti il termine del periodo di fruizione della NASpI e comunque per un periodo pari o superiore a 24 mesi nel quinquennio precedente il medesimo termine. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottare entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definite le modalità per prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui al presente comma. All’onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 180 milioni di euro nel 2016, 270 milioni di euro nel 2017, 170 milioni di euro nel 2018 e a 200 milioni di euro annui dal 2019 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all’articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 come rifinanziato dal presente articolo.
6. In via aggiuntiva a quanto stabilito dall’articolo 17, comma 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 il fondo per le
politiche attive del lavoro, istituito dall' articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 è incrementato di 32 milioni di euro per l’anno 2016, di 82 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2017-2019, di 72 milioni di euro per l’anno 2020, di 52 milioni di euro per l’anno 2021, di 40 milioni di euro per l’anno 2022, di 25 milioni di euro per l’anno 2023 e di 10 milioni di euro annui a decorrere dal 2024. All’onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 32 milioni di euro per l’anno 2016, a 82 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2017-2019, a 72 milioni di euro per l’anno 2020, a 52 milioni di euro per l’anno 2021, a 40 milioni di euro per l’anno 2022, a 25 milioni di euro per l’anno 2023 e a 10 milioni di euro annui a decorrere dal 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del

fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 come rifinanziato dal presente articolo.
7. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 43
Disposizioni finali e transitorie
1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.
2. Quando non diversamente indicato, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore.
3. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali di cui all'articolo 4, commi 1 e 2, i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.
4. La disposizione di cui all'articolo 22, comma 4, non si applica nei primi 24 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.
5. In via transitoria, allo scopo di consentire l'erogazione delle prestazioni per i primi anni di operatività del fondo, il limite di cui all'articolo 29, comma 4, secondo periodo, calcolato in relazione all'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dell'azienda medesima, è modificato nel modo seguente: nessun limite per le prestazioni erogate nell'anno 2016, dieci volte nell'anno 2017, otto volte nell'anno 2018, sette volte nell'anno 2019, sei volte nell'anno 2020, cinque volte nell'anno 2021. In ogni caso, le prestazioni possono essere erogate soltanto nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da
adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto la disciplina del preesistente fondo di solidarietà residuale di cui all'articolo 28, è adeguata, a decorrere dal 1° gennaio 2016, alle disposizioni del presente decreto.
7. Il Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è incrementato di euro 5.286.187 per l'anno 2015 e di euro 5.510.658 per l'anno 2016, ai fini del finanziamento di misure per il sostegno al reddito dei lavoratori di cui all'ultimo periodo del presente comma. Agli oneri derivanti dal primo periodo del presente comma, pari a euro 5.286.187 per l'anno 2015 e a euro 5.510.658 per l'anno 2016, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 22, della legge 27 dicembre 2013, n. 147. Conseguentemente il medesimo articolo 1, comma 22, della legge n. 147 del 2013 è soppresso. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, viene disciplinata la concessione nel limite massimo di euro 5.286.187 per l'anno 2015 e di euro 5.510.658 per l'anno 2016 a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, come rifinanziato dal presente comma, di misure per il sostegno al reddito, in deroga a quanto previsto dalla normativa vigente, per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore del call-center.
8. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, elabora entro il 31 dicembre 2015 un rapporto avente ad oggetto proposte di valorizzazione della bilateralità nell'ambito del sostegno al reddito dei lavoratori in esubero e delle misure finalizzate alla loro ricollocazione.
9. All'articolo 37, comma 2, lettera d), della legge 9 marzo 1989, n. 88, dopo le parole <<6 agosto 1975, n. 427,>>, sono aggiunte le seguenti: <<e al decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 2, lettera a) della legge 10 dicembre 2014, n. 183,>>.
10. All'articolo 37, comma 8, della legge 9 marzo 1989, n. 88, dopo le parole <<6 agosto 1975, n. 427,>>, sono aggiunte le seguenti: <<e al decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 2, lettera a) della legge 10 dicembre 2014, n. 183,>>.

Art. 44
Abrogazioni
1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) il decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788;
b) il decreto legislativo del capo provvisorio dello stato 12 agosto 1947, n. 869;
c) la legge 3 febbraio 1963, n. 77;
d) gli articoli da 2 a 5 della legge 5 novembre 1968, n. 1115;
e) la legge 8 agosto 1972, n. 464;
f) gli articoli da 1 a 7 e da 9 a 17 della legge 20 maggio 1975, n. 164;
g) gli articoli 1, 2, e da 4 a 8 della legge 6 agosto 1975, n. 427;
h) l'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;
i) l'articolo 8, commi da 1 a 5, e 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86;
l) gli articoli 1, 2, e da 12 a 14 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
m) l'articolo 5, commi da 1 a 4, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
n) il decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, n. 218.;
o) i commi 1, da 4 a 19-ter, da 22 a 45, dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2016 sono abrogate le seguenti disposizioni:
a) l'articolo 8 della legge 20 maggio 1975, n. 164;
b) l'articolo 3 della legge 6 agosto 1975, n. 427;
c) il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 7 febbraio 2014, n. 79141;
d) i commi 20, 20-bis, e 21 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92.
3. A decorrere dal 1 luglio 2016 sono abrogati i commi da 5 a 8 dell'articolo 5 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.
4. È abrogata ogni altra disposizione contraria o incompatibile con le disposizioni del presente decreto.
5. Laddove disposizioni di legge o regolamentari dispongano un rinvio ai commi da 4 a 45 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, ovvero ad altre disposizioni abrogate dal presente articolo, tali rinvii si intendono riferiti alle corrispondenti norme del presente decreto.
Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

°°*°

Il Jobs Act: gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

lo schema di decreto legislativo

A cura di
Livia Ricciardi

Dipartimento lavoro formazione contrattazione

CISL
La Cisl Unisce
www.cisl.it

Gli strumenti

Viene mantenuto l'attuale perimetro della Cassa Integrazione, Ordinaria e Straordinaria, e dei Fondi bilaterali di solidarietà, con un allargamento dell'obbligo di versamento per le piccole aziende:

✓ **Cigo e Cigs** per le aziende, settori e dimensioni di azienda oggi già inclusi

✓ **Fondi bilaterali di solidarietà** per tutti gli altri datori di lavoro da 6 dipendenti in su (non più da 15)

Cigo e Cigs

Lavoratori beneficiari

Agli operai, impiegati e quadri, si aggiungono gli apprendisti (solo apprendistato professionalizzante), i quali potranno fruire della Cigo e della Cigs per crisi aziendale

Cigo e Cigs

Durata massima complessiva

- ✓ verrà portata dagli attuali 36 mesi a 24 mesi nel quinquennio mobile (non più fisso), ma i periodi di contratto di solidarietà si computano per la metà; se utilizzati senza essere preceduti o seguiti da Cigo o Cigs, la durata massima dei contratti di solidarietà potrà arrivare a 36 mesi
- ✓ si mantiene una specificità per l'edilizia, settore in cui è difficile l'utilizzo del contratto di solidarietà, portando la durata massima complessiva a 30 mesi, senza lo sconto di durata dei contratti di solidarietà

Cigo e Cigs

Aliquote contributive

Vi sarà un incremento del contributo addizionale, già previsto in caso di utilizzo effettivo, della seguente entità:

- per i primi 12 mesi 9%
- fino a 24 mesi: 12%
- fino a 36 mesi: 15%

Per la sola Cigo vi sarà una riduzione generalizzata del 10% delle aliquote ordinarie di versamento

Cigo e Cigs

Ore complessivamente autorizzabili

Non sono autorizzabili:

✓ per la Cigo: più di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile

✓ per la Cigs per crisi e riorganizzazione: più dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato

Procedure

✓ Riduzione dei tempi per la presentazione della domanda

✓ Per la Cigo abolizione delle commissioni provinciali ed approvazione da parte delle sedi territoriali Inps

Tfr

✓ Cassa integrazione: le quote di Tfr durante i periodi di cassa integrazione vengono posti sempre a carico dell'azienda (oggi lo sono soltanto in caso di licenziamento dopo il periodo di cig).

✓ Contratto di solidarietà : le quote di Tfr restano a carico dell'Inps, tranne che in caso di licenziamento al termine del periodo di solidarietà

Cigs

Causali di intervento

Riorganizzazione: riassorbe ristrutturazione e conversione, durata massima 24 mesi

Crisi aziendale: con esclusione della cessazione di attività, durata massima 12 mesi

Contratto di solidarietà: durata massima 36 mesi se non vengono utilizzati altri strumenti. Diventa una causale della cassa straordinaria, e ne prende le regole, sia per quanto riguarda il tasso di copertura all' 80%, sia per quanto riguarda l'applicazione del massimale, che finora non è stato applicato. La percentuale media di riduzione dell'orario non può superare il 60%, la percentuale individuale non può superare il 70%.
Nel caso non venga utilizzato il contratto di solidarietà, ma vengano richieste Cigo o Cigs, le parti dovranno dichiarare l'impossibilità di utilizzare questo strumento.

Cessazione di attività
Si istituisce un fondo (50 mil. annui per 2016, 2017 e 2018) che può concedere fino a 6 mesi in caso di concrete possibilità di cessione dell'attività a nuovo acquirente (previo accordo stipulato in sede governativa)

Transizione

- ✓ I trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data

- ✓ I trattamenti di Cigs relativi a procedure di consultazione sindacale già concluse all'entrata in vigore del decreto mantengono la durata prevista. Ma per la parte relativa a periodi successivi all'entrata in vigore, si computano ai fini della durata massima complessiva di 24 mesi nel quinquennio

- ✓ Accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31/05/2015
  Per i casi di interesse strategico con notevoli ricadute occupazionali il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti previsti, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, può essere autorizzata, con decreto interministeriale, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate da apposita commissione (nei limiti di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e 100 milioni di euro per l'anno 2018)

Fondi di solidarietà

Obbligo di adesione e aliquote di versamento

L'obbligo di adesione ai Fondi viene esteso, dal 1 gennaio 2016, ma con erogazione dei trattamenti da luglio 2016, alle aziende da 6 a 15 addetti. Chi non aderisce ai Fondi contrattuali, dovrà aderire al Fondo residuale, che si chiamerà Fondo per le integrazioni salariali (FIS)

- ✓ Per i Fondi bilaterali l' aliquota di versamento sarà pari allo 0,45% (oggi 0,20%)
- ✓ Per il FIS le aliquote di versamento saranno pari allo 0,45% per le aziende da 6 a 15 dipendenti, e allo 0,65% per le aziende con oltre15 dipendenti (oggi 0,50% per tutti). E' previsto l'opting out.

Mutualità

Le imprese potranno utilizzare inizialmente prestazioni fino a 4 volte i contributi versati, con un graduale innalzamento del limite fino al 2022.

Possibilità di commissariamento

Per tutti i Fondi, in assenza di nomina del Comitato amministratore entro il 30 novembre 2015, scatterà il commissariamento da parte del Ministero del lavoro

Fondi di solidarietà

Prestazioni

- ✓ I Fondi bilaterali di cui all'art.3, co.4 della legge n.92/2012 dovranno garantire:
  per le causali di Cigo e Cigs, un assegno di importo almeno pari a Cigo e Cigs, con durate massime di Cigo e Cigs

- ✓ I Fondi bilaterali "puri" di cui all'art.3, co. 14 della legge n.92/2012 dovranno garantire:
  - assegno ordinario per causali Cigo/Cigs di importo almeno pari a Cigo e Cigs con durata massima 26 settimane nel biennio
  - assegno di solidarietà di importo almeno pari a Cigo e Cigs con durata massima 52 settimane nel biennio

- ✓ Il Fondo per le integrazioni salariali (residuale) dovrà garantire:
  - assegno ordinario per causali Cigo/Cigs, di importo almeno pari a Cigo e Cigs, con durata massima pari a 26 settimane nel biennio mobile
  - assegno di solidarietà (che sostituirà il contratto di solidarietà di tipo b), con durata massima pari a 52 settimane nel biennio mobile

Le imprese da 5 a 15 dipendenti potranno utilizzare solo l'assegno di solidarietà

La condizionalità

Le prestazioni, se corrispondenti ad una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, saranno condizionati all'inserimento in percorsi di politiche attive.

Transizione

- ✓ Fino al 1 luglio 2016, data di inizio delle erogazioni da parte dei Fondi, il Ministro del lavoro si è impegnato a garantire il rifinanziamento dei contratti di solidarietà di tipo b) (una prima tranche di 70 milioni è stata già deliberata)

Miglioramenti Naspi e Asdi

Con i risparmi ottenuti:

- ✓ Viene portata a regime la durata della Naspi a 24 mesi
- ✓ Vengono salvaguardati i lavoratori stagionali nel turismo, portando a 6 mesi i trattamenti di durata inferiore
- ✓ Viene messa a regime l'Asdi (ma con somme limitate)

SCHEMA DECRETO CASSA INTEGRAZIONE – SCHEDA DI LETTURA

Roma, 1° luglio2015
Prot. n. 45/LR/al
All. n.: 1
A Tutte le Strutture
Loro Sedi
Oggetto: **schema decreto Cassa Integrazione – Scheda di lettura**
Carissime/i,
vi inviamo una scheda di lettura e commento relativa allo schema di decreto legislativo sul riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della Legge 10 Dicembre 2014, N.183, approvato in prima lettura dal Consiglio dei Ministri.
Il decreto è stato inviato, per l'espressione del parere, alle Commissioni competenti di Camera e Senato, le quali hanno iniziato le audizioni, nel corso delle quali sono state sentite anche le Organizzazioni Sindacali.
Fraterni saluti.

Il Segretario Confederale
Gigi Petteni Via Po

°°*°

Dipartimento Politiche del Mercato del Lavoro, Formazione Professionale, Politiche Contrattuali e della Contrattazione Decentrata

Scheda di lettura e commento dello schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della Legge 10 Dicembre 2014, N.183 Dipartimento Politiche del Mercato del Lavoro, Formazione Professionale, Politiche Contrattuali e della Contrattazione Decentrata

A cura di Livia Ricciardi, Anna Rosa Munno

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Norme generali

Lavoratori beneficiari (artt. 1 - 2)

Fermo restando che beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale sono i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ad esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, la nuova disciplina estende la CIG ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e precisamente :

- sono destinatari dei *trattamenti straordinari* di integrazione salariale gli apprendisti, dipendenti da imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali *straordinarie*, *limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale.*
- sono destinatari *esclusivamente dei trattamenti ordinari* di integrazione salariale gli apprendisti dipendenti da imprese che rientrino nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie.

Fermi restando gli obblighi contributivi ridotti previsti dalla normativa vigente in relazione agli apprendisti, vengono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui sono destinatari.
Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.
Senza apportare alcuna modifica rispetto alla legislazione vigente, il presupposto per la concessione delle integrazioni salariali è un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

Si amplia la platea dei destinatari dei trattamenti di integrazione salariale: agli operai, intermedi, impiegati e quadri, assunti a tempo indeterminato, a termine o part-time si aggiungono gli apprendisti (solo apprendistato professionalizzante), i quali potranno fruire della Cigo e della Cigs per crisi aziendale.
Con l'occasione della nuova normativa andrebbe chiarito che il requisito dei 90 giorni di anzianità deve essere posseduto al momento della sospensione (e non al momento della domanda).

Misura (art. 3)
Non cambia la misura dell'integrazione che, sia per la Cigo che per la Cigs è pari all'80% della retribuzione globale spettante per le ore non lavorate, ridotta di una percentuale pari alla contribuzione in atto a carico degli apprendisti (che attualmente è pari al 5,84%). L'integrazione non può superare un tetto massimo aggiornato annualmente

Durata massima complessiva (art. 4)
Viene modificata la durata massima complessiva, attualmente pari a 36 mesi nel quinquennio fisso.

- Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di *24 mesi in un quinquennio mobile*. Utilizzando i contratti di solidarietà (come causale della cassa integrazione straordinaria) tale limite può essere portato *a 36 mesi* nel quinquennio mobile in quanto la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà;
- Per le imprese edili il trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di *30 mesi in un quinquennio mobile*.

La regola viene modificata portando la durata massima complessiva dagli attuali 36 mesi a 24 mesi nel quinquennio mobile (non più fisso) ma, come da noi chiesto, si incoraggia l'utilizzo del contratto di solidarietà computando per la metà i relativi periodi.
Si mantiene, come da noi chiesto, una specificità per l'edilizia, settore in cui è difficile l'utilizzo del contratto di solidarietà, portando la durata massima complessiva a 30 mesi, senza lo sconto di durata dei contratti di solidarietà. Abbiamo chiesto, ottenendo già un assenso da parte del Ministero del lavoro, di specificare che la durata massima è riferita, anche in edilizia, all'unità produttiva, considerando che nel resto del decreto si fa riferimento in modo sistematico alle unità produttive.

Contribuzione addizionale (art. 5)
Il meccanismo di responsabilizzazione delle imprese attraverso un contributo addizionale in caso di effettivo utilizzo, fino ad oggi previsto per la sola CIGS, viene esteso, con aliquote maggiorate rispetto a quelle attuali, anche alla CIGO.
Viene infatti previsto un contributo addizionale del:

- 9% della retribuzione persa per i periodi di cassa (sia CIGO, sia CIGS, inclusi contratti di solidarietà) sino a un anno di utilizzo nel quinquennio mobile;
- 12% sino a due anni;
- 15% sino a tre anni.

E' comprensibile l'aumento del contributo addizionale per affrontare i problemi di bilancio che, negli ultimi anni, hanno caratterizzato le gestioni Inps della Cassa Integrazione, ma andrebbe valutata con attenzione la scelta di aumentare in maniera eccessiva i costi proprio nel momento di maggiore difficoltà dell'impresa.
Inoltre andrebbe eliminato il contributo addizionale in caso di contratto di solidarietà, per incentivarne l'utilizzo da parte delle aziende.

Contribuzione figurativa (art. 6)
Confermando la normativa vigente, i periodi di cassa integrazione sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia. Il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale.

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni (art. 7)
È fissato un termine entro il quale l'impresa può chiedere all'Inps il conguaglio o il rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori. Il decreto dispone che per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle prestazioni corrisposte ai lavoratori devono essere

effettuati, *a pena di decadenza*, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Per i trattamenti conclusi prima dell'entrata in vigore del presente decreto, i sei mesi decorrono da tale data.
Viene confermata la possibilità, per l'impresa,di chiedere alla sede dell'INPS territorialmente competente il pagamento diretto, sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie.
Viene quindi fissato un termine perentorio per la richiesta di rimborso o conguaglio , mentre in precedenza non era applicabile alcun termine di decadenza, ma era operante l'ordinaria prescrizione decennale.

Condizionalità e politiche attive del lavoro (art.8)
Viene introdotto il meccanismo della condizionalità che prevede la convocazione presso i Centri per l'Impiego di lavoratori destinatari di integrazioni salariali con sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, per la stipula di un patto di servizio personalizzato.
Si conferma che il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di cassa integrazione non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Decade dal trattamento nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS. Le comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro esonerano i lavoratori dalla comunicazione.

<u>Integrazione Salariale Ordinaria</u>
Gestione di appartenenza, Campo di applicazione, Causali (artt. 9-11)
La Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali ordinarie resta la Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l'INPS.
Il campo di applicazione rimane invariato, riguardando le imprese del settore industriale ed edile, indipendentemente dal numero degli occupati, più alcune ulteriori tipologie di imprese
Invariate anche le causali di concessione della Cigo:
a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
b) situazioni temporanee di mercato.

Durata (art 12)
Restano ferme le regole sulla durata: le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane. Superate le 52 settimane consecutive, una nuova domanda può essere proposta per la stessa unità produttiva solo dopo almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. Così come resta valido il tetto complessivo di durata dell'integrazione salariale ordinaria di 52 settimane in un biennio mobile (da tali ultimi limiti resta esonerata l'edilizia).
Ma viene disposto, diversamente dalla normativa vigente, che non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.
Fissando, oltre al limite di durata, anche un limite alle ore di cassa integrazione autorizzabili, si tenta, positivamente, di scoraggiare l'utilizzo della cassa a zero ore.

Contribuzione (art 13)
Viene stabilita per la sola Cassa Integrazione Ordinaria una riduzione generalizzata del 10% sul contributo ordinario pagato da tutte le aziende su ogni lavoratore.
L'aliquota del contributo ordinario, indipendentemente dall'utilizzo della cassa, passa dall'1,9% all'1,70% della retribuzione per le imprese fino a 50 dipendenti, dal 2,20% al 2% per quelle sopra i 50, dal 5,20% al 4,70% per l'edilizia.
A carico di tutte le imprese che si avvalgono dell'intervento Cigo è stabilito il contributo addizionale di cui all'art.5, esclusi gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.
Per la Cigo l'aumento del contributo addizionale è bilanciato dalla riduzione del contributo ordinario.

Informazione e consultazione sindacale, Procedimento, Concessione, Ricorso (artt.14-17)
Non viene modificata la normativa relativa a informazione e consultazione sindacale. Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze aziendali o in mancanza alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. Segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.
La domanda di concessione va presentata in via telematica all'INPS, indicando la causa della sospensione o riduzione dell'orario e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. Tali informazioni sono inviate dall'INPS ai Centri per l'impiego ai fini del coinvolgimento in percorsi di politiche attive.
Le uniche modifiche di rilievo riguardano:

- la riduzione dei tempi per la presentazione della domanda: da 25 a 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa;
- l'abolizione delle commissioni provinciali: a decorrere dal 1 gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede dell'INPS territorialmente competente. Con decreto ministeriale saranno definiti i criteri di esame delle domande di concessione.

<u>Integrazione Salariale Straordinaria</u>
Gestione, Campo di applicazione, Causali , Durata (artt. 19-22)
La Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali straordinarie rimane la Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali presso l'INPS
Il *campo di applicazione* resta quello attualmente in essere.
Come nella attuale normativa, l'impresa non può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario.
Per quanto attiene alle *causali di intervento* in base alla nuova disciplina l'intervento straordinario salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

- riorganizzazione - durata massima 24 mesi anche continuativi in un quinquennio mobile
- crisi aziendale - durata massima 12 mesi anche continuativi, una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione
- contratto di solidarietà - durata massima 24 mesi anche continuativi che diventano 36 mesi anche continuativi se utilizzato senza essere preceduto o seguito da Cigo o Cigs.

La causale "Riorganizzazione" riassorbe le causali precedenti di "Ristrutturazione" e "Conversione".
Dipartimento Politiche del Mercato del Lavoro, Formazione Professionale, Politiche Contrattuali e della Contrattazione Decentrata
Nell'ambito della causale Crisi aziendale, sono esclusi, a decorrere dal 1 gennaio 2016 i casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di ramo di essa. Ma, in deroga ai limiti di durata (sia il limite di durata della Cigs, sia il limite di durata complessivo) vengono previsti ulteriori sei mesi di cassa straordinaria, finanziati da un fondo di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, nei casi in cui l'impresa, alla fine del programma di crisi aziendale, cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale.
Come nella attuale normativa, l'azienda deve presentare un piano di interventi. Il programma di riorganizzazione aziendale deve contenere un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze gestionali o produttive nonché indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale.
Il programma di crisi aziendale deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni nonché gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale

Il "*contratto di solidarietà*" in base alla nuova disciplina diventa una causale della cassa straordinaria, e ne prende le regole, sia per quanto riguarda il tasso di copertura all' 80%, sia per quanto riguarda l'applicazione del massimale, che finora non è stato applicato.
Ma ai fini del calcolo della durata massima complessiva entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata per la metà, tranne che per le imprese edili o affini. Oltre tale limite la durata di tali trattamenti viene computata per intero.
Per quanto attiene alla riduzione dell'orario resta confermata la percentuale media (collettiva) di riduzione dell'orario che non può superare il 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà e viene, altresì, stabilita una percentuale individuale, per ciascun lavoratore, di riduzione complessiva dell'orario che non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.
Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.
Riguardo le causali di riorganizzazione e crisi aziendale possono essere autorizzate sospensioni dal lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.
Per quanto concerne il trattamento di fine rapporto (TFR), in riferimento alla CIGS con causale "Contratto di solidarietà", il decreto dispone che le quote di accantonamento sono a carico dell'Inps, *ad eccezione* di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente, che invece sono poste a carico del datore di lavoro. In tutti gli altri casi di Cigo e Cigs, i ratei di TFR restano a carico del datore di lavoro.
Come ampiamente preannunciato, è stata eliminata la possibilità di chiedere la cassa integrazione in caso di cessazione di attività. Tuttavia, come da noi chiesto, la transizione al nuovo sistema viene assistita da un apposito fondo finanziato per tre anni che potrà concedere sei mesi di trattamento nel caso in cui sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda.
E' positivo che le durate del contratti di solidarietà vengano computate per la metà ai fini della durata complessiva, e che in presenza di solo contratto di solidarietà i 24 mesi nel quinquennio possano arrivare a 36. La CISL chiede, in presenza di soli contratti di solidarietà di raggiungere i 48 mesi. Inoltre la novità dell'applicazione del massimale al trattamento spettante al lavoratore deve essere bilanciata consentendo che anche le mensilità aggiuntive e le quote parte di ferie e permessi non a carico del datore di lavoro siano integrabili.
E' anche positivo che, fissando, oltre al limite di durata, anche un limite alle ore di cassa integrazione autorizzabili, si tenti di scoraggiare l'utilizzo della cassa a zero ore.

Contribuzione (art 23)
Nessuna modifica per quanto attiene al contributo ordinario. Restano ferme le aliquote ordinarie di contribuzione, pari allo 0.90%, di cui 0,60% a carico dell'impresa e 0,30% a carico del lavoratore. Viene invece ridefinito il contributo addizionale, nelle misure di cui all'art.5.

Consultazione Sindacale, Procedimento (artt.24-25)
Non vengono apportate modifiche alle procedure, tranne l'esplicitazione che le parti, nella richiesta di intervento straordinario, devono indicare sia le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione di orario sia dichiarare espressamente la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà.

Transizione (art.41, art.43)

- I trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.
- I trattamenti di Cigs relativi a procedure di consultazione sindacale già concluse all'entrata in vigore del decreto mantengono la durata prevista. Ma per la parte relativa a periodi successivi all'entrata in vigore, si computano ai fini della durata massima complessiva di 24 mesi nel quinquennio.
- Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31/05/2015, relativi a casi di interesse strategico con notevoli ricadute occupazionali il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti previsti, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, può essere autorizzata, con decreto interministeriale, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate da apposita commissione (nei limiti di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e 100 milioni di euro per l'anno 2018).

La Cisl ha chiesto ed ottenuto una particolare attenzione alla fase di transizione dal vecchio al nuovo sistema. Vengono giustamente salvaguardate le durate dei trattamenti relativi a procedure già concluse, pur se non sia stata ancora presentata la domanda. Inoltre viene data la possibilità, con un fondo ad hoc, di derogare addirittura ai limiti stabiliti dalla normativa previgente, nei casi in cui ciò sia previsto da piani industriali legati a casi di interesse strategico per cui sia stato stipulato un accordo in sede governativa entro il 31 maggio 2015. Si potrebbe valutare lo slittamento di tale data, eventualmente facendo salvi tutti gli accordi stipulati alla data di effettiva entrata in vigore della nuova normativa.

FONDI DI SOLIDARIETA'

Fondi di solidarietà (artt. 26- 40)

Il decreto mantiene la struttura predisposta dalla L. 92/2012 basata sui Fondi bilaterali di solidarietà, chiamati a fornire prestazioni alle imprese escluse dal sistema Cigo / Cigs, apportando però significative novità.

Fondi di solidarietà bilaterali

Resta affidata alle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la stipula di accordi collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione Cigo / Cigs , con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. Tali Fondi sono istituiti con decreto del Ministro del lavoro, non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS.

L'istituzione dei fondi è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale, in relazione alle imprese che occupano mediamente più di cinque dipendenti, abbassando il precedente limite di 15 dipendenti. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti.

I fondi già costituiti, anche ai sensi della previgente normativa (art 3 co. 4 Legge n.92/12), devono adeguarsi alle nuove disposizioni entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale (denominato FIS, l'ex 'Fondo Residuale' ex Legge n.92/12), a decorrere dal 1 gennaio 2016 e i contributi già versati o comunque dovuti vengono trasferiti al FIS.

I fondi bilaterali devono assicurare, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, almeno un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale (80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate) con durata massima non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste per la Cigo e per la Cigs e comunque nel rispetto della durata massima complessiva di 24 mesi nel quinquennio mobile di cui all'art 4.co 1. E' dovuta anche la contribuzione correlata, da versare alla gestione di iscrizione del lavoratore.

Per questi Fondi non viene definita per legge una aliquota contributiva ma viene stabilita la ripartizione della aliquota tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo. E'previsto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, stabilito dal decreto istitutivo, ma comunque non inferiore all'1,5% .

Gli accordi istitutivi possono prevedere che nel Fondo confluisca il Fondo Interprofessionale.

Come già nella previgente normativa, questi fondi possono avere finalità aggiuntive: tutela integrativa rispetto a prestazioni connesse alla perdita del posto di lavoro o a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente; assegni straordinari per il sostegno al reddito nel quadro di processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni (in questi casi è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo di importo corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata); finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea. Per tali finalità i Fondi possono essere istituiti anche per settori rientranti nella normativa Cigo / Cigs.
Le domande di accesso alle prestazioni erogate dai fondi devono essere presentate non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.
I Fondi hanno l'obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità.
Alla gestione del fondo di solidarietà provvede un comitato amministratore, composto da esperti in possesso di requisiti di professionalità e onorabilità, designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo, in numero non superiore a 10, e 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. E' stato eliminata, rispetto alla previgente normativa, la incompatibilità con cariche sindacali, sostituita dall'incompatibilità con cariche in altri fondi bilaterali di solidarietà. Ai componenti del comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese.
In assenza di nomina del Comitato amministratore entro il 30 novembre 2015, scatterà il commissariamento da parte del Ministero del Lavoro.

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi
Resta anche ferma la possibilità di istituire Fondi di solidarietà bilaterali alternativi, non costituti presso l'Inps e quindi meno vincolati da norme di legge, in settori con consolidati sistemi di bilateralità, adeguando tali sistemi alla finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. Nel caso nel fondo sia confluito il Fondo interprofessionale, rimangono fermi gli obblighi contributivi previsti e le risorse derivanti da tali obblighi sono vincolate alle finalità formative.
Tali fondi devono assicurare almeno una delle seguenti prestazioni:

- l'assegno ordinario, di importo pari all'integrazione salariale (80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate) con durata massima non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste per la Cigo e per la Cigs e comunque nel rispetto della durata massima complessiva di 24 mesi nel quinquennio mobile;
- l'assegno di solidarietà, di importo pari all'integrazione salariale (80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate) per un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile, sulla base di accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo. Vigono le stesse regole del tradizionale contratto di solidarietà.

Per entrambe le prestazioni è dovuta la contribuzione correlata, da versare alla gestione di iscrizione del lavoratore.
Gli accordi istitutivi dei fondi devono stabilire:

- l'aliquota di versamento pari almeno allo 0,45% (nella normativa previgente era pari allo 0,20%) della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016, ripartita fra datore di lavoro e lavoratore secondo criteri stabiliti da un accordo tra le parti entro il 31 dicembre 2015;
- le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del fondo di solidarietà bilaterale;
- l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni, tenendo presente gli andamenti del relativo settore e l'esigenza dell'equilibrio finanziario del fondo;

- la possibilità di far confluire al fondo di solidarietà quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale;
- criteri e requisiti per la gestione dei fondi.

I fondi già costituiti ai sensi della normativa previgente (art 3 co. 14 Legge n.92/12) devono adeguarsi alle nuove disposizioni entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale (*denominato FIS*) a decorrere dal 1 gennaio 2016.
I Fondi hanno l'obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità.
Resta affidata ad un decreto interministeriale, sentite le parti sociali, l'individuazione di: criteri volti a garantire la sostenibilità finanziaria dei fondi; requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione dei fondi; 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.

Fondo di integrazione salariale
A decorrere dal 1 gennaio 2016 il Fondo residuale previsto dall'art.3, co. 19 della legge n.92/2012 viene rinominato Fondo di Integrazione Salariale (FIS), e ad esso dovranno aderire tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, appartenenti a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali che non rientrano nell'ambito di applicazione della Cigo e Cigs, per i quali non siano stati stipulati accordi volti all'attivazione di un fondo di solidarietà bilaterale ai sensi di quanto visto sopra. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti. Resta ferma la possibilità di "uscire" da questo Fondo (clausola di opting out) e creare un proprio Fondo bilaterale di settore, prevedendo un'aliquota di finanziamento e prestazioni in base alle regole dei fondi bilaterali alternativi.
Il FIS garantisce:
- l'assegno di solidarietà, per un importo pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile
- l'assegno ordinario, per i soli datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, per un importo pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, corrisposto per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile in relazioni alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale.

Per entrambe le prestazioni è dovuta la contribuzione correlata, da versare alla gestione di iscrizione del lavoratore.
Alle prestazioni erogate si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. Il Fondo funzionerà secondo principi di mutualità, con il limite che le prestazioni saranno determinate in misura non superiore, a regime, a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dell'azienda stessa. In via transitoria, allo scopo di consentire l'erogazione delle prestazioni per i primi anni di operatività del fondo, tale limite viene aumentato e si ridurrà gradualmente.
Dal 1 gennaio 2016 la aliquota di versamento è fissata allo 0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti e allo 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti. È stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro in caso di effettivo utilizzo pari al 4% della retribuzione persa. I datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà per le sospensioni o riduzioni del lavoro verificatisi dal 1 luglio 2016.
Le domande di accesso alle prestazioni erogate dai fondi devono essere presentate non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.
I trattamenti di integrazione salariale erogati dal fondo sono autorizzati dalla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate l'autorizzazione è comunque unica.
Il Fondo ha l'obbligo di bilancio in pareggio e non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità.

Alla gestione del fondo di solidarietà residuale provvede un comitato amministratore, composto da esperti in possesso di requisiti di professionalità e onorabilità, 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. E' stato eliminata, rispetto alla previgente normativa, la incompatibilità con cariche sindacali, sostituita dall'incompatibilità con cariche in altri fondi bilaterali di solidarietà. La partecipazione al comitato è gratuita e non dà diritto ad alcun compenso né ad alcun rimborso spese.
In assenza di nomina del Comitato amministratore entro il 30 novembre 2015, scatterà il commissariamento da parte del Ministero del Lavoro.
Risponde alle richieste della CISL l'estensione alle aziende da 6 a 15 addetti dell'obbligo di aderire ai fondi di solidarietà, e l'adeguamento dell'entità delle aliquote, che vengono innalzate, a garanzia di trattamenti adeguati, ora del tutto paragonabili, per entità e durata, ai trattamenti previsti per le aziende incluse nel sistema della cassa integrazione. Leggendo questa norme insieme a quelle relative alla Naspi, vediamo realizzata la universalizzazione degli ammortizzatori sociali che da sempre chiediamo.
Segnaliamo che, nella scrittura attuale relativa ai meccanismi di funzionamento dei Fondi di solidarietà, non è ancora perfettamente leggibile, come invece ci è stato assicurato in più occasioni, la possibilità di 'opting out', ossia di uscita dal FIS (ex 'residuale'), nel momento in cui le parti di un qualsiasi settore produttivo optino bilateralmente e contrattualmente per la nascita/riconversione di un proprio Fondo settoriale. Inoltre, nella regolamentazione dei fondi di solidarietà bilaterali alternativi, va cancellata la possibilità di far confluire al fondo di solidarietà quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale, essendo già stabilita la possibilità che i due fondi vengano unificati, vincolando le risorse, in quest'ultimo caso, alle finalità formative.
Infine, si pone il problema di quali coperture offrire ai lavoratori delle piccole aziende fintantoché il nuovo sistema non andrà a regime, quindi per un altro anno circa, fino al 1 luglio 2016. Abbiamo già chiesto in più occasioni al Governo di rifinanziare in maniera adeguata il contratto di solidarietà di tipo b) o la cassa integrazione in deroga, fino a quando la nuova strumentazione inizierà a funzionare.

MIGLIORAMENTI NASPI E ASDI
Nell'art.42 dello schema di decreto legislativo, recante "Disposizioni finanziarie", i risparmi ottenuti dal riordino della cassa integrazione vengono destinati a migliorare le normative relative a Naspi ed Asdi, come da noi richiesto.

Naspi (art.42)
Innanzitutto viene portata a regime la durata della Naspi a 24 mesi, cancellando l'ultimo periodo dell'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, che stabiliva che dal 2017 la durata massima della Naspi sarebbe stata pari a 18 mesi.
Inoltre vengono salvaguardate, per l'anno 2015, le durate della Naspi per i lavoratori stagionali nel turismo, disapplicando la norma che, ai fini del calcolo della durata, prescrive di non computare i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione, qualora la durata della NASpI, calcolata in base a tale norma, sia inferiore a 6 mesi. In ogni caso la durata non può superare il limite massimo di 6 mesi.

ASDI (art.42)
Altra novità di rilievo è la messa a regime dell'Asdi con uno stanziamento di 180 milioni di euro nel 2016, 270 milioni di euro nel 2017, 170 milioni di euro nel 2018 e 200 milioni di euro annui dal 2019. Di conseguenza vengono inseriti limiti massimi di fruibilità, precisando che la prestazione non può essere usufruita per un periodo pari o superiore a 6 mesi nei 12 mesi precedenti il termine del periodo di fruizione della NASpI e comunque per un periodo pari o superiore a 24 mesi nel quinquennio precedente il medesimo termine.
Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-Regioni, sono definite le modalità per la prosecuzione della sperimentazione.
Come da impegni del Governo con le organizzazioni sindacali, vengono portate a regime sia la durata massima di 24 mesi della Naspi, sia la prestazione Asdi, anche se, in quest'ultimo caso, le somme sono limitate.

Viene inoltre finanziato un intervento che mette in salvaguardia, per il 2015, le prestazioni Naspi per i lavoratori stagionali del turismo, come da noi richiesto.

D.LGS. RIORDINO TIPOLOGIE CONTRATTUALI – INVIO SCHEDA DI LETTURA

Roma, 17 giugno 2015

Oggetto: d.lgs. riordino tipologie contrattuali – invio scheda di lettura

Carissime/i,

vi inviamo una scheda di lettura e commento, a cura del Dipartimento, relativa al decreto legislativo sul riordino delle tipologie contrattuali, approvato in attuazione della legge delega n.183/2014 (Jobs Act) in seconda e definitiva lettura dall'ultimo Consiglio dei Ministri, ed in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Con l'occasione vi ricordiamo che domani, 18 giugno, dalle ore 16:00 alle ore 18:00 Labor TV trasmetterà, in diretta streaming, uno "speciale" sui decreti attuativi del Jobs Act, nel corso del quale speriamo possano essere chiariti eventuali dubbi sulla nuova normativa.

Fraterni saluti.

Il Segretario Confederale

Gigi Petteni

°°*°

Scheda di lettura e commento del decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

a cura di Livia Ricciardi, Marco Lai, Silvia Degl'Innocenti

Riconduzione al lavoro subordinato delle collaborazioni organizzate dal committente e superamento del lavoro a progetto (art. 2 e artt. 52 e 54)

Dopo aver affermato che "il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro" (art. 1), il decreto stabilisce una presunzione generale di riconduzione delle collaborazioni al lavoro subordinato.

Dal 1° gennaio 2016 si applicherà la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in "prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro". Ciò vale per le collaborazioni coordinate e continuative, per il lavoro a progetto, e per le Partite Iva. Per il settore pubblico, in attesa del riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, tale previsione trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2017. Vengono al contempo abrogate le norme sul lavoro a progetto (artt. 61-69 bis, d.lgs. n. 276/2003), non potendosi, dall'entrata in vigore del decreto, più stipulare nuovi contratti a progetto; quelli in atto restano in vigore fino a scadenza.

Sono fatte salve: a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore; b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali che richiedono l'iscrizione ad albi professionali; c) le attività prestate da componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; d) le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni.

Le parti (individuali) possono peraltro richiedere agli organi di certificazione, di cui all'art. 76, d.lgs. n. 276/2003, la certificazione dell'assenza dei requisiti di riconduzione al lavoro subordinato, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

A regime rimarranno dunque solo quelle prestazioni (collaborazioni coordinate e continuative, partite IVA, ecc…) per le quali siano riscontrabili requisiti pieni di autonomia, anche tramite la certificazione delle stesse, oppure quelle per le quali la contrattazione collettiva rinvenga particolari esigenze produttive ed organizzative.

Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione a decorrere dal 1° gennaio 2016 i datori di lavoro del settore privato che procedano all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di lavoratori già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, o titolari di Partita Iva, potranno beneficiare dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali, connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve in ogni

caso le violazioni già accertate prima dell'assunzione, in presenza di due condizioni: a) che i lavoratori da assumere sottoscrivano atti di conciliazione con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, presso sedi sindacali o presso gli organi di certificazione; b) che nei 12 mesi successivi alle assunzioni a tempo indeterminato i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Positiva è la riconduzione di tutte le collaborazioni organizzate dal committente al lavoro subordinato, ampliandosi così la nozione di subordinazione da "etero-direzione" a "etero-organizzazione". Si è d'altro lato, come richiesto dalla Cisl, eliminato l'ambiguo riferimento al "contenuto ripetitivo" della prestazione, che avrebbe rischiato di limitare di molto l'ambito di intervento della presunzione di subordinazione.

Il superamento del lavoro a progetto è peraltro affidato principalmente alla contrattazione collettiva.

La contrattazione collettiva nazionale (non necessariamente "confederale", come invece previsto nella stesura originaria; anche in tal caso accogliendo una richiesta della Cisl), potrà infatti consentire che alcuni rapporti di lavoro continuino a svolgersi in modalità di collaborazione, prevedendo discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore*. Allo stesso modo la contrattazione potrà, laddove non si ravvisino esigenze specifiche produttive ed organizzative, nè effettivi requisiti di autonomia, favorire gli atti di conciliazione circa il rapporto pregresso e le trasformazioni in contratto a tempo indeterminato.*

Significativa è anche la valorizzazione delle sedi di certificazione, tra cui, come noto, gli enti bilaterali, per escludere la presenza dei requisiti che fanno scattare la presunzione di riconduzione al lavoro subordinato.

Non si è invece previsto, come invece opportuno, con una sezione aggiuntiva, una sorta di "Statuto del lavoro autonomo scelto", stabilendo per le collaborazioni coordinate e continuative non riconducibili al lavoro subordinato, così come per le Partite Iva con certe caratteristiche (iscrizione alla gestione separata Inps, limiti di reddito…) il riconoscimento di tutele essenziali come il contratto in forma scritta, la sospensione del contratto in caso di malattia, gravidanza, infortunio nonché il rafforzamento delle forme assistenziali e di utilizzo del credito.

Disciplina delle mansioni (art. 3)

Il decreto riscrive l'art. 2103 del codice civile in tema di mansioni. Dopo avere precisato il principio generale per cui il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte (scomparendo il termine "equivalenti"), stabilisce due importanti eccezioni.

"In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali" che incida sulla posizione del lavoratore, il datore di lavoro potrà infatti assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore , purchè rientranti nella medesima categoria legale.

Ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni inferiori, sempre nel limite di un livello sottostante, a prescindere da modifiche organizzative, possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali.

Il mutamento di mansioni deve essere accompagnato, ove necessario, da un percorso formativo, il cui mancato svolgimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione alle nuove mansioni.

In entrambi i casi il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa (ad esempio l'indennità di turno).

Attraverso accordi individuali "assistiti", sottoscritti cioè in sede sindacale o presso la Direzione territoriale del lavoro o le commissioni di certificazione, si potranno modificare le mansioni, nonché la categoria legale ed il livello di inquadramento e la relativa retribuzione, in tre specifici casi nell'interesse del lavoratore: conservazione dell'occupazione (per evitare il licenziamento); acquisizione di una diversa professionalità; miglioramento delle condizioni di vita.

Si interviene inoltre anche per le ipotesi di assegnazione a mansioni superiori. In tali casi il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituire altro lavoratore, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

In tale contesto, significativamente modificato, è stabilita la nullità di patti contrari.
La revisione della disciplina delle mansioni non pare nel complesso soddisfacente. Si mira infatti ad una maggiore flessibilità organizzativa sostanzialmente affidata al potere unilaterale del datore di lavoro, in maniera peraltro non del tutto conforme al criterio di delega (di cui all'art. 1, comma 7, lett. e), della legge n. 183/2014). Il menzionato criterio di delega ammette infatti la revisione della disciplina delle mansioni in presenza di modifiche organizzative determinate "sulla base di parametri oggettivi..." e non sulla base del potere discrezionale del datore di lavoro. A nostro avviso il modo migliore di individuare oggettivamente tali parametri sarebbe stato quello di affidarli alla contrattazione collettiva, in una logica di partecipazione al miglioramento dell'organizzazione del lavoro, non solo nelle "ulteriori ipotesi", di cui al comma 4, ma in particolare proprio in caso di "modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore" (art.3, comma 2). D'altro lato andrebbe previsto il necessario consenso del lavoratore in tutti i casi di sua attribuzione ad un livello inferiore, stante il profilo strettamente personale del diritto alla professionalità, non potendosi ritenere sufficiente al riguardo la mera comunicazione scritta.
Il demansionamento può in ogni caso riguardare soltanto il livello di inquadramento immediatamente inferiore e comunque sempre nell'ambito della medesima categoria legale (operario, impiegato, quadro, dirigente), accogliendo, per tale aspetto, una richiesta della Cisl.
E' da segnalare che il mutamento di mansioni deve essere accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo.
Altro aspetto di rilievo riguarda il principio di cd. "irriducibilità della retribuzione" ovvero l'invariabilità in pejus del livello retributivo acquisito. Al riguardo si prevede che "…il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa"(ad esempio indennità di turno o di lavoro notturno).
Nel caso di svolgimento di mansioni superiori si prevede che l'assegnazione diventi definitiva, "salva diversa volontà del lavoratore", "dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, ... o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi". Le differenze rispetto alla disciplina attuale riguardano, oltre alla durata dell'assegnazione (sei mesi in luogo di tre) ed il suo carattere continuativo, soprattutto il fatto che la contrattazione collettiva potrà ora anche ampliare il periodo di sei mesi. La possibilità di rinuncia da parte del lavoratore all'acquisizione della qualifica superiore può peraltro prestarsi a possibili abusi. Si tratta in ogni caso di rinuncia che potrà ritenersi legittima solo se esercitata con l'assistenza di un rappresentante sindacale (nelle forme di cui art. 2113, ultimo comma, del codice civile).
In conclusione il modo di declinare efficacemente certezza del diritto e flessibilità organizzativa, sarebbe stato quello di affidare la materia del demansionamento principalmente alle parti sociali, salvaguardando al contempo la volontà del lavoratore. Solo la contrattazione collettiva può infatti, tenuto conto dei diversi contesti settoriali e aziendali, declinare gli opposti interessi in sintesi equilibrate che garantiscano la prevenzione dei conflitti.

Lavoro a tempo parziale (artt. 4 - 12)
Si interviene sull'utilizzo flessibile del part-time, vale a dire sul lavoro supplementare e sulle clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e alla variazione in aumento della prestazione lavorativa (la normativa previgente distingueva tra clausole flessibili ed elastiche, ora viene utilizzata solo la dicitura "clausole elastiche") per i soli casi in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non contenga una specifica disciplina relativa a tali istituti. Viene ribadito il principio che, in ogni caso, il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
Per quanto riguarda il lavoro supplementare, resta fermo che il datore di lavoro può richiederlo nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi. In assenza di regolamentazione del contratto collettivo, il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate, con una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15 per cento. In tali ipotesi il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
Per quanto riguarda le clausole elastiche, resta fermo che esse devono essere pattuite per iscritto e con diritto a specifiche compensazioni, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi. In assenza di

regolamentazione del contratto collettivo, le parti possono concordare clausole elastiche solo in sede di commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del d.lgs.n. 276/03, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Tali clausole devono prevedere, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variare in aumento la durata della stessa, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15 per cento.
Si amplia inoltre il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, che riguarda, al momento, solo i lavoratori affetti da patologie oncologiche, anche ai lavoratori affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
E' riconosciuta la priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale se le stesse patologie riguardano il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.
Infine, viene introdotta la possibilità, per il lavoratore, di richiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
Appare equilibrato l'intervento che rende esigibili le flessibilità del part-time in assenza di contrattazione collettiva.
E' stata accolta la nostra richiesta che il lavoratore possa farsi assistere da un rappresentante sindacale nella stipula di clausole elastiche in assenza di regolamentazione del contratto collettivo.
Risponde ad una specifica richiesta della Cisl l'allargamento del diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale ad un più vasto ambito di patologie gravi.
Non si coglie appieno il senso della norma che prevede che il lavoratore possa "chiedere", peraltro per una sola volta, la trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale in luogo del congedo parentale o del periodo di congedo ancora spettante. Si tratta infatti solo di una richiesta e non di un diritto alla trasformazione, in alternativa al congedo parentale, peraltro senza alcuna convenienza economica, essendo il congedo indennizzato, a differenza della riduzione di orario conseguente al passaggio a part-time. Nel decreto relativo a maternità e conciliazione è stata invece positivamente inserita una norma che consente la fruizione oraria del congedo parentale, da sempre considerata dalla Cisl uno strumento importante, in caso di mancata regolamentazione della contrattazione collettiva..
Quanto ad un utilizzo più generale del part-time in chiave "conciliativa", sarebbero molto più efficaci incentivi ai cd. "part-time lunghi", anche a salvaguardia della retribuzione nella delicata fase di crisi socio-economica.

Lavoro intermittente (artt. 13 – 18)

Questa tipologia contrattuale non viene modificata. Il lavoro intermittente rimane quindi utilizzabile nei casi individuati dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno o, in mancanza, nei casi individuati con decreto del Ministro del lavoro. Resta ferma anche la possibilità di utilizzarlo, al di fuori delle casistiche di cui sopra, per soggetti con meno di 24 anni e più di 55 anni.
Non vengono modificati né i limiti di utilizzo (non oltre 400 giornate in tre anni, con obbligo per il datore di lavoro di comunicare alla direzione territoriale del lavoro, prima dell'inizio della prestazione lavorativa, la durata, mediante sms o posta elettronica) né la disciplina del rapporto di lavoro (trattamento economico e normativo complessivamente non meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello ed indennità di disponibilità nel caso il lavoratore abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate).

La Cisl aveva chiesto l'eliminazione di questa tipologia contrattuale, in quanto sovrapponibile al lavoro accessorio, ma il Governo ha preferito, in questo caso, ascoltare le pressioni delle associazioni imprenditoriali.

Lavoro a tempo determinato (artt. 19-29)
La regolamentazione del contratto a termine era stata più volte modificata negli anni scorsi e, da ultimo, ampiamente riformata dalla legge n.78/2014, che aveva definitivamente eliminato le causali di utilizzo. Il decreto legislativo in esame riordina opportunamente in un unico testo i diversi interventi, ma non apporta modifiche sostanziali, limitandosi principalmente a semplificare e chiarire alcuni aspetti.
La regolamentazione viene modificata nei seguenti punti:

resta ferma la durata massima di 36 mesi e si inserisce nel conteggio la successione di contratti conclusi per mansioni di pari livello e categoria legale (non più per lo svolgimento di mansioni equivalenti). Come nella normativa previgente, sono fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi e restano escluse dal limite di 36 mesi complessivi le assunzioni per attività stagionali;

viene semplificata la possibilità di stipulare un ulteriore contratto oltre la durata massima di 36 mesi: tale possibilità viene limitata ad un solo contratto individuale della durata massima di 12 mesi stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro, eliminando il rinvio ad avvisi comuni tra le parti collettive, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

rimane fermo il numero massimo di 5 proroghe, nell'ambito dei 36 mesi complessivi, ma non viene esplicitata la condizione che le proroghe debbano riferirsi alla stessa attività lavorativa;

mentre viene confermata la norma che prevedeva, in caso di riassunzione dello stesso lavoratore entro 10 o 20 giorni (per contratti rispettivamente inferiori o superiori a 6 mesi) la trasformazione a tempo indeterminato del secondo contratto, viene cancellata quella che prevedeva, in presenza di due assunzioni successive a termine, effettuate senza soluzione di continuità, che il rapporto di lavoro venisse considerato a tempo indeterminato dalla stipulazione del primo contratto;

fermo restando il limite del 20% per il numero complessivo di contratti a tempo determinato in riferimento al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione o, se l'attività inizia in corso di anno, all'organico presente alla data dell'assunzione, la possibilità di individuare limiti diversi viene affidata non più alla sola contrattazione nazionale, ma anche alla contrattazione aziendale;

le casistiche esentate dal limite del 20% o da eventuali diverse limitazioni previste dai CCNL non si discostano molto da quelle della normativa previgente. Si tratta dei contratti a tempo determinato conclusi: nella fase di avvio di nuove attività, per periodi definiti da contratti collettivi nazionali; da imprese start up innovative ai sensi dell'art. 25, comma 1 e 2 della legge 221/2012; per attività stagionali; per specifici spettacoli, radiofonici e televisivi, per sostituzione di lavoratori assenti; con lavoratori di età superiore ai 50 anni; tra istituti pubblici o enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di ricerca scientifica; tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni.

viene inasprita la sanzione per violazioni da parte dell'azienda dei limiti percentuali. Si ribadisce la mancata trasformazione a tempo indeterminato, riconoscendo al lavoratore una indennità onnicomprensiva di importo pari al 50% della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto, e comunque in misura non inferiore al 50 % di una mensilità; non viene modificata la disciplina della decadenza per l'impugnazione del contratto a tempo determinato, ma si precisa che nei casi di conversione a tempo indeterminato l'indennità risarcitoria, nella misura compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, è onnicomprensiva, ristorando per intero il pregiudizio subito

dal lavoratore, come stabilito dalla legge n.183/2011 e dalla Sentenza della Corte Costituzionale n.303/2011.

La nuova stesura normativa è di lettura molto più semplice rispetto a quella che si era venuta a consolidare con le numerose sovrapposizioni legislative degli ultimi anni. Inoltre si è dato maggiore ruolo alla contrattazione aziendale rispetto alla contrattazione nazionale.
Nello specifico, riteniamo opportuna la semplificazione delle modalità per stipulare un ulteriore contratto oltre la durata massima dei 36 mesi, stante il generale rinvio ai contratti collettivi. Positivo il riconoscimento economico al lavoratore in caso di violazione dei limiti quantitativi da parte dell'azienda.

Somministrazione di lavoro (artt. 30 – 40)
Anche la normativa relativa al contratto di somministrazione viene sostanzialmente confermata, ma con qualche modifica in più rispetto a quelle riscontrate nella regolamentazione del contratto a termine.
Viene modificato l'ambito di applicazione della somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing) sostituendo l'elenco di settori e attività indicati dalla legge con una percentuale pari al 20% calcolata sul numero dei lavoratori assunti dall'utilizzatore con contratto a tempo indeterminato in forza il 1 ° gennaio dell'anno in corso, salvo diversa previsione dei contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
Si inserisce il principio che possono essere somministrati a tempo indeterminato solo lavoratori assunti dal somministratore con contratto a tempo indeterminato.
Viene eliminato il limite di durata di 36 mesi per la somministrazione a tempo determinato, restando inalterata la norma che rinvia la disciplina delle proroghe al contratto nazionale delle agenzie di somministrazione, mentre viene affidata ai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, non più solo nazionali, ma anche aziendali, l'individuazione di limiti quantitativi. Non vengono modificate le deroghe a tali limiti quantitativi, restando esenti la somministrazione a tempo determinato di lavoratori assunti in mobilità, di lavoratori che godono di un trattamento di disoccupazione da almeno 6 mesi e di lavoratori svantaggiati.
Scompare la possibilità di ammettere, mediante accordo sindacale, l'utilizzo del lavoro somministrato anche presso unità produttive nelle quali si sia proceduto a licenziamenti collettivi o nelle quali sia operante una cassa integrazione con riferimento a lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.
Pur restando inalterati gli obblighi retributivi e contributivi di somministratore e utilizzatore, nonché la loro responsabilità in solido, gli elementi da riportare nel contratto scritto vengono semplificati. L'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili viene comunque ribadito, anche se viene eliminato il riferimento a tale obbligo nel contratto di assunzione del lavoratore.
Rispetto alla prima versione del decreto si introduce nuovamente la possibilità che l'obbligo di informativa sui rischi per la salute e la sicurezza possano essere adempiuti, anziché dal somministratore, dall'utilizzatore, il quale deve osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto nei confronti dei propri dipendenti.
Si ribadisce il diritto del lavoratore in somministrazione ad essere informato su eventuali posti vacanti nell'azienda utilizzatrice.
A differenza di quanto previsto per i contratti a tempo determinato, nella somministrazione, in caso di superamento dei limiti percentuali, il lavoratore può chiedere anche solo nei confronti dell'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro con quest'ultimo a partire dall'inizio della somministrazione. Inoltre può richiedere il riconoscimento di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore anche in caso di violazione dei divieti di assunzione e violazione della forma scritta del contratto.
La disciplina delle impugnazioni viene completata precisando che nei casi di conversione l'indennità, compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, è onnicomprensiva, includendo quindi le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la ricostituzione del rapporto di lavoro, come stabilito dalla legge n.183/2010 e dalla Sentenza della Corte Costituzionale n.303/2011.
Scompare la norma che consentiva al somministratore e all'utilizzatore di pattuire un compenso per i servizi resi a quest'ultimo in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore per il caso in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assumesse il lavoratore.

Viene eliminata la fattispecie della somministrazione fraudolenta, ferme restando le ipotesi di somministrazione irregolare, comprese quelle di cui all'art.18 del d.lgs. 276/03.

In generale si è operata una semplificazione della normativa, a valle dei numerosi interventi legislativi che si sono succeduti negli anni e si è dato maggiore ruolo alla contrattazione aziendale rispetto alla contrattazione nazionale.

Relativamente alla somministrazione a tempo indeterminato, riteniamo che un limite quantitativo, in alternativa all'elenco di settori ed attività, sia più facilmente verificabile, e si valuta positivamente l'introduzione della clausola che equipara la durata a tempo indeterminato del contratto commerciale tra utilizzatore e agenzia (c.d. staff leasing) alla durata a tempo indeterminato del contratto individuale del lavoratore in somministrazione.

Non è stata accolta la richiesta della Cisl di reinserire il limite di durata complessiva per il contratto di somministrazione a tempo determinato. Riteniamo che esso possa essere oggetto di contrattazione.

Come richiesto dalla Cisl, si introduce nuovamente, rispetto alla prima versione del decreto, l'obbligo di comunicazione, da parte dell'utilizzatore, dei trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili, nonché la possibilità che gli obblighi su salute e sicurezza possano essere adempiuti dall'utilizzatore.

Dopo questo ulteriore intervento legislativo, diversi sono gli aspetti che differenziano la somministrazione a termine dal contratto a tempo determinato, dall'assenza di una durata massima, alla diversa disciplina delle proroghe, dalla diversità di regolamentazione dei limiti quantitativi all'apparato sanzionatorio, in particolare per la violazione dei limiti quantitativi stessi. **Apprendistato (Artt. 41 – 47)**

Non viene modificato l'apprendistato professionalizzante, mentre vengono in parte ridisegnati l'apprendistato di primo e terzo livello, vale a dire l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore, che viene così rinominato, e l'apprendistato di alta formazione e ricerca. L'obiettivo dichiarato è che entrambe le tipologie di apprendistato possano integrare in maniera organica la formazione e il lavoro, in un sistema duale. Stante l'attuale riparto di competenze legislative tra Stato e Regioni, la regolamentazione dei profili formativi rimane affidata alle Regioni; viene tuttavia introdotto un protocollo tra azienda ed istituzione formativa, redatto sula base di uno schema nazionale, che dovrebbe semplificare e rendere più omogenea la regolamentazione nelle diverse Regioni.

Per quanto riguarda l' apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore, la regolamentazione resta affidata alle Regioni, ma in assenza di regolamentazione regionale l'attivazione è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

L'istituto resta rivolto ai giovani che hanno compiuto i 15 anni di età fino al compimento dei 25, ma ne viene ampliato l'utilizzo. Infatti viene consentito di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato sia per i giovani qualificati e diplomati, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, sia nel caso in cui l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Inoltre, ed è la novità più importante, viene messo a regime ed ampliato il percorso introdotto sperimentalmente dall'art.8-bis legge n.128/2013 (decreto Carrozza): la possibilità di stipulare contratti di apprendistato, della durata di 4 anni, viene allargata dai soli istituti tecnici, inizialmente coinvolti dal citato decreto, a tutti i percorsi di istruzione secondaria superiore, dal secondo anno, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Per attivare il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato un protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'istruzione, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, il numero di ore da effettuare in azienda, i requisiti delle imprese.

Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50

per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica.
Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.
Per quanto riguarda il contratto di apprendistato per alta formazione e ricerca, la regolamentazione e la durata rimangono affidate alle Regioni per i profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca. In assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione resta rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.
Per agevolarne la attivazione si prevede come novità, che il datore di lavoro sottoscriva un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, o con l'ente di ricerca, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'istruzione, sentita la Conferenza Stato-Regioni, che stabilisca durata e modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.
Anche in questo caso, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.
Per le due tipologie dell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, vengono eliminati gli obblighi di stabilizzazione per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, che condizionavano l'assunzione di nuovi apprendisti alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti. Tali obblighi restano per la sola tipologia dell'apprendistato professionalizzante.
Per tutte e tre le tipologie di apprendistato viene chiarito che trova applicazione, in caso di licenziamento ingiustificato nel corso del contratto, il nuovo regime sanzionatorio introdotto dal decreto sulle tutele crescenti, con la specifica che nel contratto di apprendistato per la qualifica costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa di provenienza. Resta fermo il recesso con preavviso al termine del periodo di apprendistato.
E' positiva, sia nell'apprendistato per la qualifica che per quello di alta formazione, la maggiore integrazione tra formazione sul lavoro e formazione svolta nelle istituzioni formative, con uno spostamento del fulcro su quest'ultima, anche con la messa a regime del c.d. Decreto Carrozza, derivante da un accordo sindacale nel settore elettrico.
Se tali innovazioni porteranno ad una formazione seria e certificata, si può ritenere giustificato lo sconto retributivo per le ore di formazione.

Lavoro accessorio (artt.48 - 50)
Per le prestazioni di lavoro accessorio viene incrementato il tetto dell'importo dei voucher utilizzabile dal lavoratore fino a 7.000 euro l'anno, rivalutabili, con riferimento alla totalità dei committenti. Viene invece mantenuto il limite di 2.000 euro, annualmente rivalutabili, per le prestazioni di lavoro accessorio rese a favore di ciascun committente, così come il tetto dei 3.000 euro per le prestazioni di lavoro accessorio rese da percettori di ammortizzatori sociali.
Vengono anche mantenuti i limiti vigenti per l'utilizzo di questo istituto nel settore agricolo.
Viene vietato il ricorso al lavoro accessorio nell'ambito della esecuzione di appalti, fatte salve specifiche ipotesi da determinare tramite decreto.
Fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario resta fissato in 10 euro, in attesa di un decreto attuativo che dovrà rideterminarlo.
Altra novità è che i committenti sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione lavorativa, a comunicare alla Direzione territoriale competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta

elettronica, i dati anagrafici ed il codice fiscale del lavoratore, indicando altresì il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.
Per il resto si richiamano le disposizioni previgenti
E' stata accolta la richiesta Cisl di non aumentare il limite (di 2.000 euro) utilizzabile da ciascun committente. Tale ampliamento sarebbe stato contraddittorio con l'obiettivo del riordino e della semplificazione delle tipologie contrattuali, nella prospettiva di considerare il contratto di lavoro a tempo indeterminato come la forma "comune" di rapporto di lavoro. E' invece utile l'aumento del limite per il lavoratore.
E' stata anche accolta la nostra richiesta di dare tracciabilità allo strumento del voucher, attraverso la comunicazione telematica.

Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro (art.53)
Viene cancellata l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, modificando l'art. 2549 del codice civile ed abrogando le norme in materia della "Legge Fornero". Sono fatti salvi i contratti di associazione in partecipazione con apporto anche di lavoro, in atto fino alla loro scadenza.
La cancellazione dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro è stata una delle prioritarie richieste della Cisl; l'utilizzo di tale tipologia contrattuale, fonte di discontinuità lavorativa e sottotutela, è infatti spesso servita per mascherare rapporti di lavoro subordinato.

SCHEMA DECRETO CONCILIAZIONE CURA, VITA E LAVORO

Il 20 Febbraio il Consiglio dei Ministri ha approvato, in via preliminare, insieme allo schema di decreto sul riordino delle tipologie contrattuali, quello relativo alla "tutela e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro", in attuazione della legge 10 dicembre n.2014 n.183 (Jobs Act).
Tale schema dovrà essere esaminato dalle competenti commissioni parlamentari che dovranno esprimere, entro 30 giorni, un parere obbligatorio ma non vincolante, dopodiché potrà essere approvato definitivamente con un nuovo passaggio in Consiglio del Ministri.
Data l'importanza che il tema riveste nel dibattito in corso in relazione alla riforma del mercato del lavoro, nonché i suoi effetti nella contrattazione collettiva, a partire dagli incentivi per la contrattazione a favore della conciliazione sino all'ancoraggio legislativo del congedo parentale frazionato, inviamo in allegato una scheda nella quale troverete una prima lettura e commento del testo.

°°*°

Jobs Act - Schema di decreto legislativo in materia di Tutela e Conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro

Nella seduta del 20 febbraio u.s. il Consiglio dei Ministri ha approvato in via preliminare il decreto legislativo in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a norma dell'articolo 1, commi 8 e 9 della legge n. 183 del 2014.
Il provvedimento introduce diversi correttivi al Testo Unico di Tutela della Maternità e Paternità (Decreto Legislativo n. 151/2001 e succ. mod.) con l'obiettivo dichiarato di adottare "in via sperimentale misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori" (Art. 1).
Il decreto appare come un'attuazione parziale della delega, in quanto non affronta una serie di temi previsti:
- il congedo obbligatorio di paternità introdotto in via sperimentale dalla Legge 92/2012,
-la rete dei servizi per la prima infanzia, la cessione dei permessi tra colleghi in caso di figlio con handicap in condizione di gravità,
-la tax credit per il lavoro femminile;
-la razionalizzazione degli organismi di parità.
Le disposizioni si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015, in attesa di ulteriori decreti attuativi del Jobs Act che individuino adeguata copertura finanziaria per gli anni a venire. Ai 222 milioni di oneri previsti per l'anno 2015, oltre al vincolo al Fondo per la contrattazione di secondo livello previsto all'articolo 24, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per gli ammortizzatori sociali, i servizi per il lavoro e le politiche attive incardinato presso il Ministero del Lavoro.
Si riporta di seguito una descrizione delle principali novità introdotte e relativo commento Cisl:

· Congedo obbligatorio di maternità

Si prevede una fruizione più flessibile in caso di parto prematuro o di ricovero del neonato.
Nel primo caso le lavoratrici possono beneficiare dei giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto nel periodo di congedo di maternità post partum sommandoli anche quando il totale dei due periodi superi il limite complessivo dei 5 mesi.
Nella seconda fattispecie le lavoratrici possono invece usufruire di una sospensione del congedo di maternità, da riprendere in parte o in tutto dalla data di dimissione del proprio bambino, ma solo dietro presentazione di idonea certificazione medica che attesti il buono stato di salute della madre - lavoratrice e la compatibilità con la ripresa dell'attività lavorativa. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio. (Art.2)
Le due previsioni inseriscono nel dettato legislativo quanto già disposto dalla Corte Costituzionale con le Sentenze n. 270 del 1999 e n.116 del 2011, e di conseguenza già applicato. La sospensione del congedo in caso di ricovero del figlio, in particolare, era richiesta precedentemente emersa negli anni in vari approfondimenti Cisl e inserita nella contrattazione di primo livello, come è ad esempio il caso del CCNL Scuola. Giova ricordare che nel periodo di ricovero del figlio la madre potrà beneficiare, oltre ai tre giorni di permesso retribuito per "grave infermità" (ex art.4 L.53/00), del congedo per malattia figlio senza limiti di tempo ma non retribuito (ex art.47 D.lgs 151/01). Sarà dunque importante ora intervenire per via legislativa, o attraverso la contrattazione collettiva nei comparti ove non si sia già intervenuti,

per prevedere permessi retribuiti per la malattia del figlio nei primi mesi di vita, che la madre possa godere durante il periodo di sospensione del congedo di maternità. Altrimenti si rischia di alimentare una disparità di trattamento tra madri-lavoratrici, in particolare tra coloro che riprendono effettivamente servizio a poca distanza dal parto, non potendo permettersi di stare vicino al figlio neonato senza retribuzione, e coloro che invece possono godere di tale istituto.
La possibilità di rinviare e sospendere la maternità è estesa anche ai casi di congedo di maternità presa per adozioni e affidamenti. (Art. 4)
Positiva l'estensione ad adozioni e affidamenti.

· Prolungamento dell'indennità di maternità
Si prevede che l'indennità di maternità venga corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro che si verifichi durante i periodi di maternità per colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro. La norma attualmente consente il diritto all'indennità solo nei casi di cessazione attività da parte delle aziende e in caso di scadenza termine del contratto (Art.3).

· Estensione del congedo di paternità ai lavoratori autonomi e liberi professionisti
Viene estesa a tutte le categorie di lavoratori, quindi non più solo ai lavoratori dipendenti ma anche a quelli autonomi e/o liberi professionisti, la possibilità di beneficiare del congedo obbligatorio al posto della madre, con relativo indennizzo, qualora la stessa non possa fruirne per gravi e oggettivi motivi (v. salute, morte, abbandono, affido esclusivo). Il lavoratore padre che intenda ricorrere a tale opzione deve presentare al datore di lavoro idonea documentazione, previa anche domanda all'Inps (Art. 5, 15-19).

· Congedo di paternità nei casi di adozione e affidamento
Si prevede altresì che il congedo di maternità non retribuito previsto per la lavoratrice madre nel periodo di permanenza all'estero legata alle pratiche adottive spetti in alternativa anche al lavoratore padre, anche qualora la madre non sia lavoratrice. All'Ente autorizzato che riceve l'incarico di curare la procedura di adozione spetta il compito di certificare la durata della permanenza all'estero del lavoratore. (Art. 6).
Si tratta di interventi positivi a tutela della maternità e di sostegno della genitorialità.

· Estensione della fruibilità temporale del congedo parentale
La fruibilità temporale di questo istituto passa dagli attuali 8 anni di vita del figlio ai 12 (Art.7).
Anche nel caso di figlio con handicap in condizione di gravità, il prolungamento del congedo parentale potrà essere goduto entro i 12 anni, non più 8, di vita del figlio (Art.8).
Il periodo parzialmente indennizzato al 30% viene portato dai 3 anni di età del figlio ai 6 anni (Art.9). Tale previsione interessa anche i casi di adozione o di affidamento, per i quali la possibilità descritta decorre dall'ingresso del minore in famiglia (Art.10).
Viene abrogata la prevista possibilità di accedere all'indennità sino agli otto anni di vita del figlio in caso di redditi entro limiti (Art.9).
La durata complessiva del congedo resta invariata, e corrisponde a sei mesi per ogni genitore e dieci mesi in totale (undici se il padre fruisce almeno di tre mesi).
Del tutto positiva l'estensione della fruibilità temporale del congedo parentale, anche nel caso di figlio con handicap in condizione di gravità. Si segnala in tema che la riflessione Cisl in vista dell'attuazione del Jobs Act ha proposto l'estensione del congedo parentale ai diciotto anni di vita del figlio, in modo da poterne consentire l'utilizzo durante la delicata fase adolescenziale.
Importante l'estensione del diritto all'indennità del 30% fino ai sei anni, per supportare economicamente le famiglie, ma va contestualmente rilevato come sia inaccettabile l'abrogazione del comma 3 dell'art.34 del D.lgs.151/01 che prevede l'indennità fino agli otto anni di vita del figlio per il genitore con reddito individuale inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (Art. 9).

· Fruizione oraria del congedo parentale
Viene stabilito che, in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche a livello aziendale, ciascun genitore può scegliere di fruire del congedo parentale su base oraria o giornaliera. Con riferimento al primo caso, l'utilizzo è consentito in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Non è consentito cumulare la fruizione del congedo a ore con altri permessi o riposi.
Salvo casi di oggettiva impossibilità, il preavviso minimo per la fruizione del congedo parentale passa da 15 a 5 giorni, e nei casi di fruizione oraria è di 2 giorni (Art.7).
L'applicazione dell'art. 32, comma 1bis, del TU (introdotto con la Legge di Stabilità 2013) che prevede la delega alla contrattazione collettiva di settore per la definizione di modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, sta incontrando notevoli rallentamenti e ostacoli legati alla complessità del sistema delle relazioni industriali in Italia. E, dove la contrattazione è puntualmente intervenuta, ancora oggi le domande delle lavoratrici e dei lavoratori non hanno trovato accoglimento per difficoltà tecniche legate al calcolo e alla modulistica. Aperta da mesi l'interlocuzione con INPS per la produzione della modulistica, e con Confindustria per definire un Protocollo di riferimento.
La Cisl è più volte intervenuta per promuovere l'applicazione: si ricordi l'Interpello unitario 22 luglio 2013 al Ministero del Lavoro, per chiedere specifica se fosse estesa anche alla contrattazione di secondo livello; la. Lettera Ce.Pa. (Centro Patronati) all'Inps per richiedere indirizzi operativi; la lettera Cisl al Segretario Generale del Ministero del Lavoro Pennesi del 31 ottobre 2013 per chiedere intervento del Ministero per la definizione della modulistica; il Documento Cisl del marzo 2014 per la Conferenza Nazionale sull'infanzia e sull'adolescenza; il Documento Cisl del giugno 2014 accolto dall'Osservatorio Nazionale sulla Famiglia.
Di fronte a questo scenario, in vista dell'attuazione del Jobs Act, la Cisl ha proposto una riflessione volta a chiedere un aggancio legislativo sussidiario dell'istituto, che consentisse la definizione del diritto erga omnes, fatti salvi i settori in cui la contrattazione collettiva fosse intervenuta per una declinazione maggiormente aderente al contesto.
Positivo dunque il recepimento dell'istanza, ma va segnalato che la possibilità di fruizione frazionata limitata alla metà dell'orario giornaliero risolve solo in minima parte le complesse esigenze di flessibilità di madri e padri lavoratori. Essendo notoriamente più efficaci i cd. "part-time lunghi", anche a salvaguardia della retribuzione nella delicata fase di crisi socio-economica, sarebbe auspicabile l'introduzione di fruizione oraria pari a un quarto (1/4) dell'orario medio giornaliero.
Si ritiene grave l'esclusione della cumulabilità con altri permessi e riposi, in quanto non solo si esclude la compatibilità con i riposi cd. di allattamento, ma soprattutto si esclude la compatibilità con il permessi frazionati ex lege 104/92 in caso di figlio con handicap grave.
Non è inoltre definito se si tratta di incompatibilità nella giornata, nel mese o nell'anno di riferimento.
Interessante l'intervento sui termini di preavviso, che potrebbe altresì costituire uno stimolo per l'avvio della contrattazione collettiva di secondo livello.
Non è evidente il coordinamento della previsione con l'articolo 6 dello Schema di decreto sulle tipologie contrattuali, che definisce per il lavoratore la facoltà di chiedere, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro in part-time per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

· Lavoro notturno
Andando ad integrare quanto già previsto in materia (art. 53 del T.U. 151/2001), si prevede (Art. 11) che tra le lavoratrici o lavoratori non obbligati a prestare lavoro notturno ci sia anche "la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa".
Positiva l'estensione ai genitori adottivi e affidatari dell'esenzione dell'obbligo al lavoro notturno.

· Dimissioni
Le nuove disposizioni (art. 12) contemplano che in caso di dimissioni volontarie durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (ovvero il primo anno di vita del bambino) sia la lavoratrice madre sia il lavoratore padre non sono tenuti al preavviso.
Questa novità che interviene con apposite modifiche sull'art. 55 del T.U. 151/2001 e relativa abrogazione del comma 5 si pone all'interno di una discussione più ampia che, anche dietro interpelli, aveva sollevato diversi dubbi rispetto proprio alla corretta interpretazione del comma 5 ovvero non era chiaro se il lavoratore/trice potessero presentare le proprie dimissioni senza preavviso solo entro il primo anno di vita del bambino oppure fino al terzo anno, tenuto conto anche delle norme contenute

nella L.92/2012 in termini di procedure di convalida. Con l'abrogazione del comma 5 e la nuova disposizione di legge si chiariscono definitivamente i termini.

· Gestione Separata Inps
Sono previste due importanti novità (art 13).
La prima prevede che in caso di adozione nazionale o internazionale, alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS, non iscritte ad altre forme di previdenza obbligatorie, sia corrisposta secondo le modalità previste da apposito decreto ministeriale un'indennità di maternità per i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia.
La seconda novità prevede invece che alle lavoratrici in esame e ai lavoratori che usufruiscano del congedo obbligatorio, sia garantito il diritto all'automatismo della prestazione ovvero il riconoscimento del diritto all'indennità di maternità anche in presenza di omesso versamento dei contributi dovuti da parte del committente.
L'automatismo delle prestazioni in favore degli iscritti alla gestione separata è da sempre una richiesta forte della Cisl.

· Indennità di maternità per le libere professioniste
La norma in esame (art. 20) dispone che alle madri libere professioniste sia concessa l'indennità di maternità anche in caso di adozione e affidamento, sulla falsariga di quanto avviene per le lavoratrici dipendenti. L'interessata deve presentare domanda al suo Ente di previdenza entro 180 giorni dall'ingresso del minore in famiglia.
L'intervento si muove nella logica di creare condizioni di pari opportunità tra madri lavoratrici.

· Telelavoro
Si definisce che i datori privati, che ricorrono al telelavoro per esigenze di cura parentali in forza di accordi collettivi, beneficiano dell'esclusione dei lavoratori coinvolti dal computo per l'applicazione di "particolari norme e istituti". (art. 22).
Pur considerando positivo un intervento di promozione dell'utilizzo del telelavoro per i lavoratori con carichi di cura, specialmente se incardinato nella contrattazione collettiva, non è chiaro a cosa faccia riferimento il beneficio dell'esclusione da "particolari norme e istituti".

· Congedo per le donne vittime di violenza
Per le lavoratrici vittime di violenza di genere, inserite in percorsi di protezione debitamente certificati, si prevede la possibilità di astenersi dal lavoro, per un massimo di tre mesi, interamente retribuiti. Il periodo concesso, previo preavviso, è computato ai fini dell'anzianità di servizio, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Può altresì essere fruito su base giornaliera o oraria nell'arco di 3 anni secondo le modalità indicate nel contratto o, in assenza di regolamentazione, secondo le modalità già descritte nel caso della fruizione su base oraria del congedo parentale (v. fruizione congedo parentale) .
Alle stesse lavoratrici è concesso anche il diritto di vedersi trasformare, su propria richiesta, il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Anche alle collaboratrici a progetto è esteso il beneficio indicato nelle modalità e nei tempi descritti (art. 23).
La misura è certamente positiva e coerente sia con la visione Cisl declinata nella "Piattaforma sulla Prevenzione della violenza sulle donne e i minori" sia con il "Piano Nazionale Antiviolenza" di cui auspichiamo la piena operatività. La misura tuttavia si rivolge solo alla "categoria" delle lavoratrici vittime di violenza. Resta dunque da chiarire se e come si intende invece intervenire con riferimento alla "categoria" di donne senza lavoro vittime di violenza, sulle quali pesa la doppia fragilità ovvero della violenza subita e dell'assenza di prospettiva lavorativa. In questo senso una riflessione che tenga conto anche di questa platea è auspicabile. Il lavoro resta infatti il vero strumento di riscatto per la donna violata.

· Vincolo al Fondo per la contrattazione per la conciliazione
Si definisce un vincolo del 10% del "Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello", in via sperimentale per il triennio 2016- 2018, per la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata.

I criteri e le modalità di utilizzo delle risorse, nonché le linee guida e i modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali, sono definiti con Decreto Ministeriale ed elaborati da una "cabina di regia" interministeriale, a cui vengono assegnati anche compiti di coordinamento e del relativo monitoraggio, senza che sia previsto alcun esplicito coinvolgimento delle parti sociali (Art.24).

Positiva la volontà di riconoscere il ruolo della contrattazione collettiva per la promozione della conciliazione famiglia/lavoro, ma colpisce il mancato riferimento all'Avviso Comune del 7 Marzo 2011 sottoscritta da tutte le parti sociali come orientamento per l'elaborazione delle Linee Guida.

Del tutto incoerente il mancato coinvolgimento delle parti sociali nella "cabina di regia" e nell'elaborazione di Linee Guida e modelli che favoriscano la contrattazione collettiva.

Il Fondo, inizialmente di 650 milioni di euro, è stato ridotto con la legge di stabilità di 208 milioni per il 2015 e di 200 milioni di euro a decorrere dal 2016. Il vincolo del 10% risulta dunque essere un finanziamento piuttosto esiguo.

Per raggiungere l'obiettivo di promuovere la contrattazione collettiva per la conciliazione famiglia/lavoro sarebbe opportuno, complementariamente, anche un intervento nella normativa di defiscalizzazione degli istituti del welfare contrattuale.

DOCUMENTO DI ANALISI E PROPOSTE CISL - MISURE DI CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

Memoria per l'audizione relativa allo schema di decreto legislativo recante "Misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n.183". presso la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati Audizione del 22 aprile 2015

Gigi Petteni - Segretario Confederale Cisl

Lo Schema di decreto "Misure di conciliazione", nell'attuare la Delega contenuta nell'articolo 1 commi 8 e 9 del Jobs Act, va ad intervenire in un settore strategico non solamente nell'ottica di fare una sintesi tra i bisogni delle persone e quelli delle imprese, ma anche in quella di creare le condizioni per un benessere organizzativo che possa concorrere al conseguimento di maggiore efficienza e produttività, a loro volta elementi imprescindibili per la crescita e lo sviluppo.

Il provvedimento appare come un'attuazione parziale della delega, in quanto non affronta una serie di temi previsti. Sarebbe dunque auspicabile non lasciar cadere l'opportunità di trattare temi quali il congedo obbligatorio di paternità introdotto in via sperimentale dalla Legge 92/2012, o la tax credit per il lavoro femminile. Diverso ragionamento va applicato alla cessione di permessi a colleghi con parenti disabili, in quanto tale previsione è già presente nella contrattazione collettiva e non necessita di un inquadramento legislativo.

Del tutto apprezzabile l'estensione di alcuni diritti e tutele, come già indicato dalla Corte Costituzionale, ai genitori adottivi ed affidatari, nonché a genitori lavoratori autonomi e liberi professionisti. Particolarmente apprezzabile l'inserimento del diritto all'automatismo della prestazione, ovvero al riconoscimento del diritto all'indennità di maternità anche in presenza di omesso versamento dei contributi dovuti da parte del committente, per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS non iscritte ad altre forme obbligatorie.

D'altro canto piuttosto timido appare l'insieme di interventi previsti, a partire dalla constatazione che le disposizioni si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015, in attesa di ulteriori decreti attuativi del Jobs Act che individuino adeguata copertura finanziaria per gli anni a venire.

Un elemento di interesse riguarda l'estensione della fruibilità temporale del congedo parentale, anche in relazione al "prolungamento" per figlio con handicap in condizione di gravità, e del diritto alla percezione

dell'indennità. Si segnala però in tema che le proposte della Cisl riguardavano l'estensione di suddetto congedo sino ai diciotto anni di vita del figlio, per consentirne l'utilizzo durante la delicata fase adolescenziale. Inoltre non è chiaro perché l'indennità per il genitore lavoratore con reddito individuale inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (prevista dal comma 3 dell'art.34 del D.lgs.151/01) non debba godere della pari estensione ai 12 (o 18, come nella proposta Cisl) anni del figlio. Sono proprio le famiglie a reddito più basso a meritare maggiore attenzione nelle tutele retributive.

Altro elemento di interesse è la riduzione dei termini di preavviso per la fruizione del congedo parentale, anche in maniera frazionata, che riconosce il ruolo che le flessibilità hanno nella possibilità di gestione dei carichi familiari per i lavoratori, lasciando sussidiariamente alla contrattazione collettiva la possibilità di intervenire per la modalità frazionata.

Un ulteriore elemento di interesse riguarda l'introduzione di un congedo per le donne vittime di violenza di genere, misura positiva e coerente sia con la visione Cisl declinata nella "Piattaforma sulla Prevenzione della violenza sulle donne e i minori" sia con il "Piano Nazionale Antiviolenza" di cui auspichiamo la piena operatività.

Positivo il recepimento dell'istanza della Cisl di ancorare legislativamente la possibilità di fruizione frazionata del congedo parentale, in modalità sussidiaria rispetto alla contrattazione collettiva, anche con l'obiettivo di poter finalmente veder definite le modulistiche e norme operative che ne consentono l'effettiva

fruibilità. A supporto della diffusione dei cd. "part-time lunghi", più favorevoli al supporto delle esigenze di conciliazione famiglia/lavoro e della tutela retributiva, si propone di permetterne la fruizione in misura pari ad un quarto, e non alla metà, dell'orario medio giornaliero. Inoltre si ritiene grave l'esclusione della cumulabilità con altri permessi e riposi, in quanto non solo si esclude la compatibilità con i riposi cd. Di allattamento, ma soprattutto si esclude la compatibilità con il permessi frazionati ex lege 104/92 in caso di figlio con handicap grave. Non è definito nello specifico se si tratta di incompatibilità nella giornata, nel mese o nell'anno di riferimento.

Positiva l'introduzione di una norma incentivante il telelavoro, ma la dicitura non appare chiara nelle modalità. Di certo, in linea teorica, non sarebbe condivisibile una norma che, con l'intento di tutelare lavoratori con carichi di cura, vada a ledere i diritti sanciti per altre tipologie di lavoratori svantaggiati.
Senz'altro positiva anche la volontà di riconoscere il ruolo della contrattazione collettiva per la promozione della conciliazione famiglia/lavoro, attraverso un vincolo di finanziamento specifico, ma del tutto incoerente è il mancato coinvolgimento delle parti sociali nella "cabina di regia" e nell'elaborazione di Linee Guida e modelli che favoriscano la contrattazione collettiva. Inoltre il Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello appare di capienza esigua per l'intento proposto.
Per raggiungere l'obiettivo di promuovere la contrattazione collettiva per la conciliazione famiglia/lavoro sarebbe opportuno, complementariamente, anche un intervento nella normativa di defiscalizzazione degli istituti del welfare contrattuale. Un primo intervento potrebbe riguardare la modifica del TUIR, con l'eliminazione del riferimento alle attività ricreative, per consentire che il vantaggio fiscale per l'utilizzazione
delle opere e dei servizi di utilità sociale permanga anche nel caso che vengano disciplinate dalla contrattazione collettiva. Il rimando dell'art. 51, comma 2, lett. f) del TUIR al comma 1 dell'articolo 100, prevede infatti che le condizioni di vantaggio fiscale per l'utilizzazione delle opere e dei servizi di utilità sociale debbano essere sostenute volontariamente dal datore di lavoro, e questo fa sì che il vantaggio fiscale
venga meno se il beneficio è contemplato da un accordo collettivo.
Si propone dunque di intervenire, nello specifico:
· Estendere la possibilità di fruizione del congedo parentale, entro i limiti previsti, ai diciotto anni del figlio.
· Estendere ai diciotto anni del figlio l'indennità per genitori lavoratori con redditi bassi, coerentemente con la proposta di estendere a tale età la fruibilità temporale del congedo.
· Permettere la fruizione del congedo parentale in misura pari ad un quarto dell'orario medio giornaliero.
· Eliminare l'incompatibilità della fruizione frazionata del congedo parentale con altri permessi e riposi.
· Introdurre il ruolo delle parti sociali nella "cabina di regia" e nell'elaborazione di Linee Guida e modelli che favoriscano la contrattazione collettiva.
· Introdurre una modifica del TUIR che consenta l'applicazione delle condizioni di vantaggio fiscale per l'utilizzazione delle opere e dei servizi di utilità sociale in caso di normazione attraverso un accordo collettivo.
Di seguito le suddette richieste vengono articolate in specifiche proposte di emendamento.

Emendamenti all'articolo 7
All'articolo 7 comma 1 lettera a) sostituire "nei primi suoi dodici anni di vita" con "nei primi suoi diciotto anni di vita".
All'articolo 7 comma 1 lettera b) sostituire "La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero" con "La fruizione su base oraria è consentita in misura pari ad un quarto (25%) dell'orario medio giornaliero".
All'articolo 7 comma 1 lettera b) si propone di sostituire "E' esclusa la cumulabilità" con "E' ammessa la cumulabilità".

Emendamento all'articolo 9
All'articolo 9 comma 1 lettera b) sostituire "fino all'ottavo anno di vita del bambino" con "fino al diciottesimo anno di vita del bambino".

Emendamenti all'articolo 24
All'articolo 24 comma 2 inserire dopo le parole "di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze" la dicitura ", sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale,".
All'articolo 24 comma 3 inserire dopo le parole "da un rappresentante designato dal Ministro dell'economia e delle finanze" inserire la dicitura "da un rappresentante designato da ogni organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa sul piano nazionale,".
All'articolo 24 inserire un comma 4: "4. La lettera f) del comma 2 dell'articolo 51 del D.P.R. 22.12.1986 n° 917 (TUIR) è sostituita dalla seguente: "f) l'utilizzazione, da parte dei dipendenti e dei soggetti

indicati nell'articolo 12, delle opere e dei servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto;”

SCHEDE DI LETTURA DEL DLGS 80/2015

Roma, 26 giugno 2015

A TUTTE LE STRUTTURE
loro sedi

OGGETTO: **Jobs Act – D. Lg. n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"**

Care amiche e cari amici,
nella giornata di ieri 25 giugno 2015 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" attuativo della delega del Jobs Act.
Il provvedimento introduce diversi correttivi al Testo Unico di Tutela della Maternità e Paternità con l'obiettivo dichiarato di adottare "misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori", intervenendo in un settore strategicamente importante per "un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale", come recita l'Avviso Comune siglato il 7 Marzo 2011.
Tuttavia l'impatto complessivo della norma appare un tentativo timido di intervento, in quanto si è scelta la via di un'attuazione parziale della delega.
Le disposizioni, previste in via sperimentale per il solo anno 2015, godrebbero di un prolungamento di efficacia e copertura finanziaria sino al 2024 per effetto delle riduzioni di spesa previste dallo "Schema di Decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in deroga in costanza di rapporto di lavoro", approvato preliminarmente dal Consiglio dei Ministri dell'11/06/2015 e ora alle Commissioni Parlamentari per i previsti pareri.
In allegato il testo del Decreto e una Scheda di lettura commentata delle disposizioni previste.

Il Segretario Confederale Il Segretario Confederale
Gigi Petteni Maurizio Bernava

∗°∗°∗°

Decreto Legislativo 15 Giugno 2015, n.80, attuativo del Jobs Act: "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"

Entra in vigore il 25/06/2015, giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n.144 - Suppl. Ordinario n. 34, il D.lgs. n.80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" attuativo della delega del Jobs Act (ex articolo 1, commi 8 e 9 della legge n. 183 del 2014). Il Decreto era stato preliminarmente adottato dal Consiglio dei Ministri il 20 febbraio u.s. e, al termine dell'iter parlamentare, deliberato l'11 giugno u.s.
Il provvedimento introduce diversi correttivi al Testo Unico di Tutela della Maternità e Paternità (Decreto Legislativo n. 151/2001 e succ. mod.) con l'obiettivo dichiarato di adottare "misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori" (Art. 1).
Il Decreto interviene in un settore strategicamente importante per "un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale", come recita l'Avviso Comune siglato il 7 Marzo 2011, non citato a riferimento, introducendo importanti modifiche ed estensioni di tutela.
Tuttavia l'impatto complessivo della norma appare un tentativo timido di intervento, in quanto si è scelta la via di un'attuazione parziale della delega, non affrontando una serie di temi previsti: il congedo obbligatorio di paternità introdotto in via sperimentale dalla Legge 92/2012, la rete dei servizi per la prima infanzia, la tax credit per il lavoro femminile.
La cessione dei permessi tra colleghi in caso di figlio con handicap in condizione di gravità e la razionalizzazione degli organismi di parità, non disciplinati dal decreto in oggetto, sono ora proposti rispettivamente all'articolo 24 e al Capo II dello "Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità", approvato preliminarmente dal Consiglio dei Ministri dell'11/06/2015 e ora alle Commissioni Parlamentari per i previsti pareri.
Le disposizioni, previste in via sperimentale per il solo anno 2015, godrebbero di un prolungamento di efficacia e copertura finanziaria sino al 2024 per effetto delle riduzioni di spesa previste dallo "Schema di Decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori

sociali in deroga in costanza di rapporto di lavoro", anch'esso approvato preliminarmente dal Consiglio dei Ministri dell'11/06/2015 e ora alle Commissioni Parlamentari per i previsti pareri.
Ai 104 milioni di oneri previsti per l'anno 2015, oltre al vincolo al Fondo per la contrattazione di secondo livello previsto all'articolo 25, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per gli ammortizzatori sociali, i servizi per il lavoro e le politiche attive incardinato presso il Ministero del Lavoro.
Si riporta di seguito una descrizione delle principali novità introdotte e relativo commento Cisl:

· **Congedo obbligatorio di maternità**
Si prevede una fruizione più flessibile in caso di parto prematuro o di ricovero del neonato.
Nel primo caso le lavoratrici possono beneficiare dei giorni di astensione obbligatoria nongoduti prima del parto nel periodo di congedo di maternità post partum sommandoli anche quando il totale dei due periodi superi il limite complessivo dei 5 mesi. Nella seconda fattispecie le lavoratrici possono invece usufruire di una sospensione del congedo di maternità, da riprendere in parte o in tutto dalla data di dimissione del proprio bambino, ma solo dietro presentazione di idonea certificazione medica che attesti il buono stato di salute della madre- lavoratrice e la compatibilità con la ripresa dell'attività lavorativa. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio. (Art.2)
Le due previsioni inseriscono nel dettato legislativo quanto già disposto dalla Corte Costituzionale con le Sentenze n. 270 del 1999 e n.116 del 2011, e di conseguenza già applicato. La sospensione del congedo in caso di ricovero del figlio, in particolare, era richiesta precedentemente emersa negli anni in vari approfondimenti Cisl e inserita nella contrattazione di primo livello, come è ad esempio il caso del CCNL Scuola. Giova ricordare che nel periodo di ricovero del figlio la madre potrà beneficiare, oltre ai tre giorni di permesso retribuito per "grave infermità" (ex art.4 L.53/00), del congedo per malattia figlio senza limiti di tempo ma non retribuito (ex art.47 D.lgs 151/01). Sarà dunque importante ora intervenire attraverso la contrattazione collettiva, ove non si sia già intervenuti, per prevedere permessi retribuiti per la malattia del figlio nei primi mesi di vita, che la madre possa godere durante il periodo di sospensione del congedo di maternità.
Altrimenti si rischia di alimentare una disparità di trattamento tra madri-lavoratrici, in particolare tra coloro che riprendono effettivamente servizio a poca distanza dal parto, non potendo permettersi di stare vicino al figlio neonato senza retribuzione, e coloro che invece possono godere di tale istituto.
La possibilità di rinviare e sospendere la maternità è estesa anche ai casi di congedo di maternità presa per adozioni e affidamenti. (Art. 4)
Positiva l'estensione ad adozioni e affidamenti.

· **Prolungamento dell'indennità di maternità**
Si prevede che l'indennità di maternità venga corrisposta anche nei casi di *risoluzione del rapporto di lavoro* che si verifichi durante i periodi di maternità per colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro. La norma attualmente consente il diritto all'indennità solo nei casi di cessazione attività da parte delle aziende e in caso di scadenza termine del contratto (Art.3).

· **Estensione del congedo di paternità ai lavoratori autonomi e liberi professionisti**
Viene estesa a tutte le categorie di lavoratori, quindi non più solo ai lavoratori dipendenti ma anche a quelli autonomi e/o liberi professionisti, la possibilità di beneficiare del congedo obbligatorio al posto della madre, con relativo indennizzo, qualora la stessa non possa fruirne per gravi e oggettivi motivi (v. salute, morte, abbandono, affido esclusivo). Il lavoratore padre che intenda ricorrere a tale opzione deve presentare al datore di lavoro idonea documentazione, previa anche domanda all'Inps (Art. 5, 15-19).

· **Congedo di paternità nei casi di adozione e affidamento**
Si prevede altresì che il congedo di maternità non retribuito previsto per la lavoratrice madre nel periodo di permanenza all'estero legata alle pratiche adottive spetti in alternativa anche al lavoratore padre, anche qualora la madre non sia lavoratrice. All'Ente autorizzato che riceve l'incarico di curare la procedura di adozione spetta il compito di certificare la durata della permanenza all'estero del lavoratore. (Art. 6).
Si tratta di interventi positivi a tutela della maternità e di sostegno della genitorialità.

· **Estensione della fruibilità temporale del congedo parentale**
La fruibilità temporale di questo istituto passa dagli attuali 8 anni di vita del figlio ai 12 (Art.7).

Anche nel caso di figlio con handicap in condizione di gravità, il prolungamento del congedo parentale potrà essere goduto entro i 12 anni, non più 8, di vita del figlio (Art.8). Il periodo parzialmente indennizzato al 30% viene portato dai 3 anni di età del figlio ai 6 anni (Art.9). Tale previsione interessa anche i casi di adozione o di affidamento, per i quali la possibilità descritta decorre dall'ingresso del minore in famiglia (Art.10).
Viene mantenuta la prevista possibilità di accedere all'indennità sino agli otto anni di vita del figlio, in caso di redditi entro limiti (Art.9).
La durata complessiva del congedo resta invariata, e corrisponde a sei mesi per ogni genitore e dieci mesi in totale (undici se il padre fruisce almeno di tre mesi).
Del tutto positiva l'estensione della fruibilità temporale del congedo parentale, anche nel caso di figlio con handicap in condizione di gravità. Si segnala in tema che la riflessione Cisl in vista dell'attuazione del Jobs Act ha proposto l'estensione del congedo parentale ai diciotto anni di vita del figlio, in modo da poterne consentire l'utilizzo durante la delicata fase adolescenziale.
Importante l'estensione del diritto all'indennità del 30% fino ai sei anni, per supportare economicamente le famiglie, ma va contestualmente rilevato come non si sia parallelamente prolungato ai dodici anni il comma 3 dell'art.34 del D.lgs.151/01, che prevede l'indennità per il genitore con reddito individuale inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria solamente fino agli otto anni di vita del figlio (Art. 9).

· **Fruizione oraria del congedo parentale**
Viene stabilito che, in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche a livello aziendale, ciascun genitore può scegliere di fruire del congedo parentale su base oraria o giornaliera. Con riferimento al primo caso, l'utilizzo è consentito in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.
In sede di adozione del decreto si è introdotta la specifica che solamente per il godimento frazionato disciplinato dalla legge, fatti dunque salvi i casi disciplinati dalla contrattazione collettiva, non è consentito cumulare la fruizione del congedo a ore con altri permessi o 4 riposi. Inoltre è stata introdotta l'esclusione dall'applicazione per il personale del comparto sicurezza e difesa e dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.
Salvo casi di oggettiva impossibilità, il preavviso minimo per la fruizione del congedo parentale passa da 15 a 5 giorni, e nei casi di fruizione oraria è di 2 giorni (Art.7).
L'applicazione dell'art. 32, comma 1bis, del TU (introdotto con la Legge di Stabilità 2013) che prevede la delega alla contrattazione collettiva di settore per la definizione di modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, sta incontrando notevoli rallentamenti e ostacoli legati alla complessità del sistema delle relazioni industriali in Italia. E, dove la contrattazione è puntualmente intervenuta, ancora oggi le domande delle lavoratrici e dei lavoratori non hanno trovato accoglimento per la mancata produzione dell'apposita modulistica da parte dell'INPS, con cui da più di un anno abbiamo aperto interlocuzione.
La Cisl è più volte intervenuta per promuovere l'applicazione: si ricordi l'Interpello unitario 22 luglio 2013 al Ministero del Lavoro, per chiedere specifica se fosse estesa anche alla contrattazione di secondo livello; la. Lettera Ce.Pa. (Centro Patronati) all'Inps per richiedere indirizzi operativi; la lettera Cisl al Segretario Generale del Ministero del Lavoro Pennesi del 31 ottobre 2013 per chiedere intervento del Ministero per la definizione della modulistica; il Documento Cisl del marzo 2014 per la Conferenza Nazionale sull'infanzia e sull'adolescenza; il Documento Cisl del giugno 2014 accolto dall'Osservatorio Nazionale sulla Famiglia.
Di fronte a questo scenario, in vista dell'attuazione del Jobs Act, la Cisl ha proposto una riflessione volta a chiedere un aggancio legislativo sussidiario dell'istituto, che consentisse la definizione del diritto erga omnes, fatti salvi i settori in cui la contrattazione collettiva fosse intervenuta per una declinazione maggiormente aderente al contesto.
Positivo dunque il recepimento dell'istanza, ma va segnalato che la possibilità di fruizione frazionata limitata alla metà dell'orario giornaliero risolve solo in minima parte le complesse esigenze di flessibilità di madri e padri lavoratori, essendo notoriamente più efficaci i cd. "part-time lunghi", anche a salvaguardia della retribuzione nella delicata fase di crisi socio-economica.

Positiva la limitazione della cumulabilità con altri permessi e riposi solo ai casi disciplinati dalla legge. Interessante l'intervento sui termini di preavviso, che potrebbe altresì costituire uno stimolo per l'avvio della contrattazione collettiva.
Non è evidente il coordinamento della previsione con l'articolo 6 dello Schema di decreto sulle tipologie contrattuali, che definisce per il lavoratore la facoltà di chiedere, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro in part-time per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

· **Lavoro notturno**
Andando ad integrare quanto già previsto in materia (art. 53 del T.U. 151/2001), si prevede (Artt. 11 e 22) che tra le lavoratrici o lavoratori non obbligati a prestare lavoro notturno ci sia anche *"la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa".*
Positiva l'estensione ai genitori adottivi e affidatari dell'esenzione dell'obbligo al lavoro notturno.

· **Dimissioni**
Le nuove disposizioni (art. 12) contemplano che in caso di dimissioni volontarie durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (ovvero il primo anno di vita del bambino) sia la lavoratrice madre sia il lavoratore padre non sono tenuti al preavviso.
Questa novità che interviene con apposite modifiche sull'art. 55 del T.U. 151/2001 e relativa abrogazione del comma 5 si pone all'interno di una discussione più ampia che,
anche dietro interpelli, aveva sollevato diversi dubbi rispetto proprio alla corretta interpretazione del comma 5 ovvero non era chiaro se il lavoratore/trice potessero presentare le proprie dimissioni senza preavviso solo entro il primo anno di vita del bambino oppure fino al terzo anno, tenuto conto anche delle norme contenute nella L.
92/2012 in termini di procedure di convalida. Con l'abrogazione del comma 5 e la nuova disposizione di legge si chiariscono definitivamente i termini.

· **Gestione Separata Inps**
Sono previste due importanti novità (art 13).
La prima prevede che in caso di adozione nazionale o internazionale, alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS, non iscritte ad altre forme di previdenza obbligatorie, sia corrisposta secondo le modalità previste da apposito decreto ministeriale un'indennità di maternità per i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia. La seconda novità prevede invece che alle lavoratrici in esame e ai lavoratori che usufruiscano del congedo obbligatorio, sia garantito il diritto all'automatismo della prestazione ovvero il riconoscimento del diritto all'indennità di maternità anche in presenza di omesso versamento dei contributi dovuti da parte del committente.
L'automatismo delle prestazioni in favore degli iscritti alla gestione separata è da sempre una richiesta forte della Cisl.

· **Indennità di maternità per le libere professioniste**
La norma in esame (art. 20) dispone che alle madri libere professioniste sia concessa l'indennità di maternità anche in caso di adozione e affidamento, sulla falsariga di quanto avviene per le lavoratrici dipendenti. L'interessata deve presentare domanda al suo Ente di previdenza entro 180 giorni dall'ingresso del minore in famiglia.
L'intervento si muove nella logica di creare condizioni di pari opportunità tra madri lavoratrici.

· **Telelavoro**
Si definisce che i datori privati, che ricorrono al telelavoro per esigenze di cura parentali in forza di accordi collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori coinvolti dal computo
dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di "particolari norme e istituti". (art. 23).

Pur considerando positivo un intervento di promozione dell'utilizzo del telelavoro per i lavoratori con carichi di cura, specialmente se incardinato nella contrattazione collettiva, non è chiaro a cosa faccia riferimento il beneficio dell'esclusione dal computo con riferimento a "particolari norme e istituti".

· **Congedo per le donne vittime di violenza**

Per le lavoratrici dipendenti, con esclusione del lavoro domestico, e per le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, vittime di violenza di genere e inserite in percorsi di protezione debitamente certificati, si prevede la possibilità di astenersi dal lavoro, per un massimo di tre mesi, percependo un'indennità pari all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative. Il periodo concesso, previo preavviso di sette giorni, è computato ai fini dell'anzianità di servizio, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto, ed è coperto da contribuzione figurativa. Può altresì essere fruito su base giornaliera o oraria nell'arco di 3 anni secondo le modalità indicate nel contratto o, in assenza di regolamentazione, secondo le modalità già descritte nel caso della fruizione su base oraria del congedo parentale (v. fruizione congedo parentale) . Alle stesse lavoratrici è concesso anche il diritto di vedersi trasformare, su propria richiesta, il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ove disponibili in organico (art. 24).

La misura è certamente positiva e coerente sia con la visione Cisl declinata nella "Piattaforma sulla Prevenzione della violenza sulle donne e i minori" sia con il "Piano Nazionale Antiviolenza" di cui auspichiamo la piena operatività. La misura tuttavia si rivolge solo alla "categoria" delle lavoratrici vittime di violenza, con la rilevante esclusione del lavoro domestico. Resta dunque da chiarire se e come si intende intervenire con riferimento alla "categoria" di donne senza lavoro vittime di violenza, sulle quali pesa la doppia fragilità ovvero della violenza subita e dell'assenza di prospettiva lavorativa. In questo senso una riflessione che tenga conto anche di questa platea è auspicabile. Il lavoro resta infatti il vero strumento di riscatto per la donna violata.

· **Vincolo al Fondo per la contrattazione per la conciliazione**

Si definisce un vincolo del 10% del "Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello", in via sperimentale per il triennio 2016-2018, per la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata.

I criteri e le modalità di utilizzo delle risorse, nonché le linee guida e i modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali, sono definiti con Decreto Ministeriale ed elaborati da una "cabina di regia" composta da rappresentanti della Presidenza del Consiglio e dei Ministeri coinvolti, presieduta dal Ministero del lavoro, a cui vengono assegnati anche compiti di coordinamento e del relativo monitoraggio, senza che sia previsto alcun esplicito coinvolgimento delle parti sociali (Art.24).

Positiva la volontà di riconoscere il ruolo della contrattazione collettiva per la promozione della conciliazione famiglia/lavoro, ma colpisce il mancato riferimento all'Avviso Comune del 7 Marzo 2011 sottoscritta da tutte le parti sociali come orientamento per l'elaborazione delle Linee Guida.

Del tutto incoerente il mancato coinvolgimento delle parti sociali nella "cabina di regia" e nell'elaborazione di Linee Guida e modelli che favoriscano la contrattazione collettiva.

Il Fondo, inizialmente di 650 milioni di euro, è stato ridotto con la legge di stabilità di 208 milioni per il 2015 e di 200 milioni di euro a decorrere dal 2016. Il vincolo del 10% risulta dunque essere un finanziamento piuttosto esiguo.

Per raggiungere l'obiettivo di promuovere la contrattazione collettiva per la conciliazione famiglia/lavoro sarebbe opportuno, complementariamente, anche un intervento nella normativa di defiscalizzazione degli istituti del welfare contrattuale.

DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 80 MISURE PER LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO, IN ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 1, COMMI 8 E 9, DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183. (15G00094)

(GU N.144 DEL 24-6-2015 - SUPPL. ORDINARIO N. 34)
Vigente al: 25-6-2015

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;

Vista la legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante: «Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonche' in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attivita' ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro», e in particolare l'articolo 1, commi 8 e 9, che conferisce delega al Governo ad adottare uno o piu' decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

Visto il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.";

Visto il decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, recante: «Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.»;

Vista la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante: «Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.»;

Vista la legge 5 febbraio 1992, n. 104, recante: «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.»;

Visto il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, recante: «Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province.»;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

Emana
il seguente decreto legislativo:

Art. 1
Oggetto e finalità delle misure

1. Le disposizioni del presente decreto legislativo, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recano misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Art. 2
Modifiche all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di divieto di adibire al lavoro le donne

1. Al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 16, comma 1, la lettera d) e' sostituita dalla seguente: «d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.»;

b) dopo l'articolo 16 e' inserito il seguente: «Art. 16-bis (Rinvio e sospensione del congedo di maternità). - 1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

2. Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed e' subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attivita' lavorativa.».

Art. 3

Modifiche all'articolo 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

1. All'articolo 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il comma 1 e' sostituito dal seguente:
«1. L'indennita' di maternità e' corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17».

Art. 4

Modifiche all'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento

1. All'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 6 e' inserito il seguente: «6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova
applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo.».

Art. 5

Modifiche all'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo di paternità

1. All'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
a) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:
«1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche
qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennita' di cui all'articolo 66».
1-ter. L'indennita' di cui all'articolo 66 spetta al padre
lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre»;
b) il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.
L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennita' di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.».

Art. 6

Modifiche all'articolo 31 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo di paternità nei casi di adozione e affidamento

1. All'articolo 31 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. Il congedo di cui all'articolo 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.».

Art. 7

Modifiche all'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale

1. All'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
a) al comma 1 le parole: «nei primi suoi otto anni di vita» sono sostituite dalle seguenti: «nei primi suoi dodici anni di vita»;
b) dopo il comma 1-bis e' inserito il seguente: «1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.
La fruizione su base oraria e' consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il

congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma e' esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.»;
c) il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore e' tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso e' pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.».

Art. 8

Modifiche all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di prolungamento del congedo parentale

1. All'articolo 33, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, le parole: «entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino» sono sostituite dalle seguenti: «entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino».

Art. 9

Modifiche all'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di trattamento economico e normativo

1. All'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151,
sono apportate le seguenti modificazioni:
a) al comma 1, le parole: «fino al terzo anno» sono sostituite
dalle seguenti: «fino al sesto anno»;
b) al comma 3 dopo le parole: «e' dovuta» sono inserite le
seguenti: «, fino all'ottavo anno di vita del bambino,».

Art. 10

Modifiche all'articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale nei casi di adozione e affidamento

1. All'articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151,
sono apportate le seguenti modifiche:
a) al comma 2 le parole: «entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia» sono sostituite dalle seguenti: «entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia; b) il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. L'indennita' di cui all'articolo 34, comma 1, e' dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia.».

Art. 11

Modifiche all'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di lavoro notturno

1. All'articolo 53, comma 2, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo la lettera b), e' aggiunta la seguente: «b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.».

Art. 12

Modifiche all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di dimissioni

1. All'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) il comma 1 e' sostituito dal seguente: «1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui e' previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.»;
b) il comma 5 e' abrogato.

Art. 13

Modifiche all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335

1. Dopo l'articolo 64 sono inseriti i seguenti: «Art. 64-bis (Adozioni e affidamenti). - 1. In caso di adozione, nazionale o internazionale, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, spetta, sulla base di idonea documentazione, un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato ai sensi dell'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

Art. 64-ter (Automaticità delle prestazioni). - 1. I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritti ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente.».

Art. 14

Modifica del capo XI del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

1. La rubrica del capo XI e' sostituita dalla seguente: «Lavoratori autonomi».

Art. 15

Modifiche all'articolo 66 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole

1. All'articolo 66 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 1, e' aggiunto il seguente: «1-bis. L'indennita' di cui al comma 1 spetta al padre lavoratore autonomo, per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.».

Art. 16

Modifiche all'articolo 67 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di modalità di erogazione dell'indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole

1. All'articolo 67 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

a) dopo il comma 1 e' inserito il seguente:

«1-bis. L'indennità di cui all'articolo 66, comma 1-bis, e' erogata previa domanda all'INPS, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre lavoratore autonomo ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.»;

b) il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26.».

Art. 17

Modifica del capo XII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

1. La rubrica del capo XII e' sostituita dalla seguente: «Liberi professionisti».

Art. 18

Modifiche all'articolo 70 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di indennità di maternità per le libere professioniste

1. All'articolo 70 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 3-bis e' aggiunto il seguente: «3-ter. L'indennita' di cui al comma 1 spetta al padre libero professionista per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.».

Art. 19

Modifiche all'articolo 71 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di termini e modalità della domanda per l'indennità di maternità per le libere professioniste

1. All'articolo 71 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 3 e' inserito il seguente: «3-bis. L'indennità di cui all'articolo 70, comma 3-ter e' erogata previa domanda al competente ente previdenziale, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre libero professionista ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.».

Art. 20

Modifiche all'articolo 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di indennità di maternità per le libere professioniste nei casi di adozione e affidamento

1. All'articolo 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 1 e' sostituito dal seguente: «1. In caso di adozione o di affidamento, l'indennita' di maternità di cui all'articolo 70 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26.»;

b) il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. La domanda deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del minore e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia.».

Art. 21

Modifiche all'articolo 85 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante disposizioni in vigore

1. All'articolo 85 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 sono soppresse le lettere m) e z);

b) al comma 2, la lettera h) e' sostituita dalla seguente: «h) il decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;».

Art. 22

Modifiche agli articoli 11 e 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di lavoro notturno

1. Al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 11, comma 2, dopo la lettera b), e' inserita la seguente:

«b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;»;

b) all'articolo 18-bis, comma 1, secondo periodo, dopo le parole: «lettere a), b)» sono inserite le seguenti: «b-bis) e».

Art. 23

Disposizioni in materia di telelavoro

1. I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Art. 24

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

2. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, e' tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2.
4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità' corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo e' coperto da contribuzione figurativa. L'indennità' e' corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità' dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non e' prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma e' corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo e' computato ai fini dell'anzianità' di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria e' consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.
7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

Art. 25
Destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata
1. In via sperimentale, per il triennio 2016-2018, una quota pari al 10 per cento delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, e' destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, secondo i criteri indicati al comma 2.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti criteri e modalità per l'utilizzo delle risorse di cui al comma 1 sulla base delle linee guida elaborate ai sensi del comma 3, attraverso l'adozione di modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali. Il medesimo decreto definisce ulteriori azioni e modalità di intervento in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali.
3. All'elaborazione delle linee guida ed al coordinamento delle connesse attività di monitoraggio degli interventi di cui al comma 2 provvede una cabina di regia di cui fanno parte tre rappresentanti designati dal Presidente del Consiglio dei ministri o, rispettivamente, ove nominati, dal Ministro delegato per le politiche della famiglia, dal Ministro delegato per le pari opportunità e dal Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da un rappresentante designato dal Ministro dell'economia e delle finanze, e da un rappresentante designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali che la presiede. Ai componenti della cabina di regia non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato. All'attuazione di quanto

previsto dal presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 26
Disposizioni finanziare

1. Agli oneri derivanti dagli articoli da 2 a 24 valutati in 104 milioni di euro per l'anno 2015 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.
2. Le disposizioni di cui agli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16 e 24 si applicano in via sperimentale esclusivamente per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo.
3. Il riconoscimento dei benefici per gli anni successivi al 2015 e' condizionato alla entrata in vigore di decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014, n. 183, che individuino adeguata copertura finanziaria.
4. Nel caso in cui non entrino in vigore i provvedimenti di cui al comma 3, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e con riferimento alle giornate di astensione riconosciute a decorrere dall'anno 2016, le disposizioni modificate dagli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15 e 16 si applicano nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del presente decreto.

Art. 27
Clausola di salvaguardia

1. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, provvedono al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto. Nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui all'articolo 26, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione dei benefici previsti dai precedenti articoli, avuto riguardo, in particolare, a quanto previsto dagli articoli da 7 a 10.
In tal caso, il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della citata legge di contabilità e finanza pubblica.

Art. 28
Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.
Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 15 giugno 2015
MATTARELLA
Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri
Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali
Padoan, Ministro dell'economia e delle finanze
Madia, Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione
Visto, il Guardasigilli: Orlando

DOCUMENTO DI ANALISI E PROPOSTE CISL - TESTO ORGANICO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LA REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Memoria per l'audizione sullo schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183. presso la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati

Audizione del 22 aprile 2015

Gigi Petteni - Segretario Confederale Cisl

Il decreto in esame completa il quadro costituito dagli sgravi contributivi al contratto a tempo indeterminato, da una parte, e dal contratto a tutele crescenti, dall'altra, finalizzato all'obiettivo dichiarato di rendere di nuovo centrale, dal punto di vista delle convenienze economiche e normative, il lavoro stabile.

Il decreto non contiene l'annunciato "disboscamento" delle tipologie contrattuali, ma si tratta pur sempre di un intervento "di sistema" diretto a ridefinire i confini fra lavoro subordinato e collaborazioni, prefigurando un importante cambio di passo sul contrasto al falso lavoro autonomo, e affidando peraltro alla contrattazione collettiva un ruolo particolarmente delicato ed impegnativo nel superare le false collaborazioni e partite Iva. Ruolo che viene inoltre pienamente confermato, ove già previsto, sull'utilizzo delle altre tipologie contrattuali.

Nelle proposte che riportiamo di seguito sono contenute essenzialmente richieste volte a rendere più ampio e solido tale ruolo, in particolare per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, la riconduzione al lavoro subordinato, la disciplina delle mansioni.

Il decreto non ritiene di introdurre una normativa specifica delle varie forme di collaborazione e di lavoro autonomo che rimarranno in essere, come invece sarebbe fin d'ora opportuno. Si tratta di esigenze attuali, in quanto il superamento del contratto a progetto non fa venire meno le collaborazioni coordinate e continuative. Il superamento della normativa di tutela del contratto a progetto, di cui gli artt. da 61 a 69 bis del d.lgs. 276/2003, che restano in vigore solo per i contratti a progetto in atto, evidenzia infatti un vuoto di disciplina per tutte quelle collaborazioni che non confluiranno nel lavoro subordinato, evidenziando l'esigenza almeno di tutele di base (forma scritta, malattia, infortunio, gravidanza ecc..).

Infine chiediamo la cancellazione della clausola di salvaguardia, dettata dai timori circa una eventuale insufficienza delle risorse volte a finanziare le nuove norme, che prevede un aumento della contribuzione a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori autonomi, in totale contraddizione con lo spirito del Jobs Act.

Lavoro a tempo parziale

Appare equilibrato l'intervento che consente l'utilizzo flessibile del part-time, vale a dire del lavoro supplementare e delle clausole flessibili ed elastiche, per i soli casi in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non contenga una specifica disciplina relativa a tali istituti. Va però previsto che, al momento della stipula del patto scritto avanti alle commissioni di certificazione, sia prevista l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale indicata dal lavoratore, dal momento che alcune sedi di certificazione non vedono la presenza sindacale (ad es. ordine provinciale dei consulenti del lavoro, Università...). Va inoltre esplicitato che il rifiuto del lavoratore di prestare lavoro supplementare o aderire a clausole flessibili ed elastiche non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Risponde poi ad una specifica richiesta della Cisl l'allargamento del diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale ad un più vasto ambito di patologie gravi, anche se riteniamo necessarie alcune precisazioni.

Non si coglie appieno, invece, il senso della norma che prevede che il lavoratore possa "chiedere", peraltro per una sola volta, la trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale in luogo del congedo parentale per un periodo corrispondente. Si tratta infatti solo di una richiesta e non di un diritto alla trasformazione, in alternativa al congedo parentale, peraltro senza alcuna convenienza economica, essendo il congedo indennizzato, a differenza della riduzione di orario conseguente al passaggio a part-time. Nello schema di decreto relativo a maternità e conciliazione è stata invece positivamente inserita una norma che consente la fruizione oraria del congedo parentale, da sempre considerata dalla Cisl uno strumento importante, in caso di mancata regolamentazione della contrattazione collettiva.

Quanto ad un utilizzo più generale del part-time in chiave “conciliativa”, sarebbero molto più efficaci incentivi ai c.d. “part-time lunghi”, anche a salvaguardia della retribuzione nella delicata fase di crisi socio-economica.
Nello specifico si propone:
* di aggiungere, nell’art. 4, comma 10, dopo “..avanti alle commissioni di certificazione di cui all’art. 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276”, la frase “e comunque con l’assistenza di un componente della rappresentanza sindacale indicata dal lavoratore”
* di aggiungere, a fine art. 4, un comma aggiuntivo: “Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell’orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento”
* all'articolo 6 commi 3 e 4, dopo la dicitura "patologie cronico-degenerative ingravescenti" vanno inserite le parole "o stabilizzate", per evitare che parte della platea dei destinatari non possa fruire del diritto al part-time sancito.
* all'articolo 6 comma 4 il periodo che inizia "nonché nel caso in cui il lavoratore assista" va integrato come segue: "nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, o alternativamente che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, o alternativamente alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità...". Altrimenti l'articolo sembrerebbe prevedere la concomitanza di tutte le certificazioni citate.

Lavoro intermittente
La Cisl ne chiede l’eliminazione, in quanto forma di lavoro particolarmente destrutturata, e del tutto fungibile da altre tipologie presenti nell’ordinamento, quale, ad esempio, il lavoro con voucher.

Lavoro a tempo determinato
Riteniamo opportuna la semplificazione delle modalità per stipulare un ulteriore contratto oltre la durata massima dei 36 mesi, stante il generale rinvio ai contratti collettivi. Tuttavia va specificato, in caso di stipula dell’ulteriore contratto presso la Direzione Territoriale del Lavoro, il diritto del lavoratore di essere assistito da un rappresentante sindacale.
Inoltre va ripristinata la norma, già contenuta nel “decreto Poletti” dello scorso anno, per la quale le proroghe del contratto a termine devono più propriamente riferirsi alla stessa attività lavorativa.
Nello specifico si propone:
*all’art.17, co.3, aggiungere, alla fine del primo periodo: “.. con l’assistenza di un rappresentante sindacale.”
* all’art.19, co.1, aggiungere, dopo il primo periodo: “… solo se le proroghe si riferiscono alla stessa attività lavorativa.”

Somministrazione di lavoro
E’ apprezzabile la semplificazione della normativa, a valle dei numerosi interventi legislativi che si sono succeduti negli anni. In alcuni casi, tuttavia, la semplificazione rischia di andare a discapito delle tutele dei lavoratori.
Relativamente alla somministrazione a tempo indeterminato, riteniamo positiva l’introduzione del limite quantitativo in alternativa all’elenco di settori ed attività, perché più facilmente verificabile.
Forte perplessità suscita, invece, il mancato richiamo agli obblighi dell’utilizzatore in materia di salute e sicurezza, lasciando in capo solo all’agenzia per il lavoro la responsabilità di tale materia. Ricordando che dal punto di vista direttivo e di controllo il lavoratore in somministrazione è sotto le direttive dell’utilizzatore, si ritiene necessario che sia lo stesso ad avere obblighi in materia di salute e sicurezza su aspetti specifici riguardanti la propria attività lavorativa.
E’ inoltre problematica la semplificazione dei contenuti del contratto scritto, perché alcuni elementi soppressi costituiscono informazioni importanti per i lavoratori. In particolare la scomparsa del riferimento, nel contratto scritto, dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili potrebbe dare l’alibi al somministratore per non corrispondere ai lavoratori tutti i trattamenti cui avrebbero diritto, e di conseguenza di non rispettare l’obbligo di parità di trattamento con i dipendenti dell’utilizzatore.

Il problema più serio è senz'altro l'eliminazione del limite di legge alla durata della somministrazione a tempo determinato che va, quanto meno, sostituito con un esplicito rinvio al contratto collettivo del settore delle agenzie di somministrazione.
Nello specifico si propone:
* all'art.31, co.1, alla fine aggiungere: g) " assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili"
* all'art.32, co.2, dopo il primo periodo , aggiungere " L'individuazione della durata massima di un contratto di somministrazione a tempo determinato tra gli stessi soggetti, comprensiva di proroghe e rinnovi, è affidata al contratto collettivo applicabile al somministratore"
* all'art.33, co.4, alla fine aggiungere: "L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed é responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi."
Apprendistato
E' positiva, sia nell'apprendistato per la qualifica che per quello di alta formazione, la maggiore integrazione tra formazione sul lavoro e formazione svolta nelle istituzioni formative, con uno spostamento del fulcro su quest'ultima, alla quale viene positivamente affidata la responsabilità primaria della redazione del piano formativo, anche sulla scia della sperimentazione del c.d. Decreto Carrozza, derivante da un accordo sindacale nel settore elettrico.
E' positivo, ma non scontato nella riuscita, il tentativo di rendere omogenea l'organizzazione dell'apprendistato nelle diverse Regioni.
Se tali innovazioni porteranno ad una formazione seria e certificata, si può ritenere giustificato lo sconto retributivo per le ore di formazione.

Riconduzione al lavoro subordinato
E' positivo che il superamento del lavoro a progetto sia affidato principalmente alla contrattazione collettiva. Essa potrà infatti consentire che determinati rapporti di lavoro continuino a svolgersi in modalità di collaborazione, prevedendo discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore. Allo stesso modo la contrattazione potrà, laddove non si ravvisino esigenze specifiche produttive ed organizzative, favorire gli atti di conciliazione circa il rapporto pregresso e le trasformazioni in contratto a tempo indeterminato.
Tuttavia, proprio per favorire questo impegnativo e delicato compito della contrattazione, va individuata una fase transitoria più lunga, spostando al 31 dicembre 2016 la data limite. Ciò andrebbe peraltro raccordato con il prolungamento, a tutto il 2016, degli sgravi previsti a favore del contratto a tempo indeterminato previsti dalla legge di stabilità, per favorire efficacemente la riconduzione del falso lavoro autonomo al lavoro subordinato.
Proprio allo scopo di favorire il ruolo della contrattazione, tra le collaborazioni "fatte salve" vanno eliminate quelle di cui alle lettere b) e d) dell'art.47, co.2 (le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali che richiedono l'iscrizione ad albi professionali e quelle prestate per le associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni), anche perché non si coglie la ratio di una norma che, a priori, riconosce autonomia a certe tipologie di collaborazioni. D'altro lato vanno "fatte salve" le collaborazioni rese da coloro che già percepiscono la pensione di vecchiaia, per non favorire il lavoro sommerso. In sintesi, tolti i casi relativi ai pensionati e ai componenti degli organi di amministrazione e controllo di società, deve essere la contrattazione ad individuare le esigenze particolari in cui si può tenere in piedi un contratto di collaborazione.
Detto ciò, se è positiva la riconduzione di tutte le collaborazioni organizzate dal committente al lavoro subordinato, la norma va resa più efficace con alcuni aggiustamenti:
*Va innanzitutto eliminato il riferimento al "contenuto ripetitivo" della prestazione, che rischia di limitare moltissimo l'ambito di operatività della nuova previsione. Peraltro tale criterio è difficilmente conciliabile con l'orientamento prevalente in giurisprudenza, per il quale il contenuto del lavoro non è di per sé decisivo ai fini della qualificazione del tipo di rapporto. In ogni caso non vi potrà essere una qualificazione del rapporto diversa dal suo effettivo svolgimento (cfr. Corte Cost. n. 115/1994).
*Il quadro andrebbe poi completato con la individuazione di criteri specifici di presunzione di lavoro subordinato che renderebbero più certa l'individuazione dei rapporti da trasformare nonché più agevole l'attività ispettiva di contrasto agli abusi.

*Le esigenze di cui dovrà tenere conto la contrattazione , al fine di fare salve alcune collaborazioni, dovranno essere quelle aziendali, oltre che quelle di settore.
Va, infine, previsto, con una sezione aggiuntiva, una sorta di "Statuto del lavoro autonomo scelto", stabilendo per le collaborazioni coordinate e continuative non ricondotte al lavoro subordinato, così come per le Partite Iva con certe caratteristiche (iscrizione alla Gestione separata Inps, limiti di reddito,…) il riconoscimento di tutele essenziali come il contratto in forma scritta, la sospensione del contratto in caso di malattia, gravidanza, infortunio, il rafforzamento delle forme assistenziali.
Nello specifico si propone:
*all'art.47, co.1, sostituire le parole "A far data dal 1 gennaio 2016" con "A far data dal 1 gennaio 2017" ed eliminare "di contenuto ripetitivo"
* all'art.47, co.2, lett. a), alla fine aggiungere "o azienda"
* all'art.47, co.2, lettera b) sostituire "alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali" con "alle collaborazioni rese da coloro che già percepiscono la pensione di vecchiaia".
* all'art.47, co.2, cancellare la lettera d).
Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro
La cancellazione dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro rientra tra le prioritarie richieste della Cisl; l'utilizzo di tale tipologia contrattuale, fonte di discontinuità lavorativa e sottotutela, è infatti spesso servita per mascherare rapporti di lavoro subordinato.
Lavoro accessorio
E' stata accolta la richiesta Cisl di non aumentare il limite (di 2.000 euro) utilizzabile da ciascun committente. Tale ampliamento sarebbe stato contraddittorio con l'obiettivo del riordino e della semplificazione delle tipologie contrattuali, nella prospettiva di considerare il contratto di lavoro a tempo indeterminato come la forma "comune" di rapporto di lavoro. E' invece utile l'aumento del limite per il lavoratore .
E' stata anche accolta la nostra richiesta di dare tracciabilità allo strumento del voucher, attraverso la comunicazione telematica
Disciplina delle mansioni
In tema di mansioni lo schema di decreto riscrive interamente l'art. 2103, del codice civile (art. 13, Stat. Lav.), in un'ottica di flessibilità, anche in peius per il lavoratore, che richiede un esercizio attento da parte della contrattazione collettiva e delle sedi sindacali di assistenza del lavoratore.
Attualmente infatti nel nostro ordinamento non è ammesso il demansionamento, se non per ipotesi eccezionali, ed il lavoratore può essere spostato solo a mansioni superiori o professionalmente equivalenti alle ultime effettivamente svolte. Lo schema di decreto in esame invece ammette in più ipotesi l'assegnazione a mansioni inferiori, anche in via unilaterale, da parte dell'imprenditore.
Occorre innanzitutto attentamente valutare la conformità dello schema di decreto al criterio di delega, di cui all'art. 1, comma 7, lett. e), legge n. 183/2014, dal momento che si ammette la revisione della disciplina delle mansioni solo "in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi". Si tratta infatti di capire quali siano e chi definisce tali parametri. A nostro avviso non potranno che essere
determinati dal datore di lavoro in accordo con le rappresentanze sindacali in azienda, in una logica di partecipazione al miglioramento dell'organizzazione del lavoro.
In tale contesto si propone dunque:
*di affidare alla contrattazione collettiva, anche aziendale, la possibilità di assegnare il lavoratore ad un livello inferiore non solo nelle "ulteriori ipotesi", di cui al comma 4, dell'art. 55, ma in particolare proprio in caso di "modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore" (art. 55, comma 2);
*di togliere, all'art. 55, comma 3, il "non", nel senso che il mancato adempimento dell'obbligo formativo, in caso di mutamento di mansioni, "determina comunque la nullità dell'atto di
Assegnazione alle nuove mansioni;
*di togliere dall'art. 55, comma 5, la frase: "fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa", perché riferita ad elementi di non agevole accertamento;
*di aggiungere nell'art. 55, comma 6, in maniera analoga che in materia di part time, dopo "..avanti alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276", la frase "e comunque con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale indicata dal lavoratore",

dal momento che alcune sedi di certificazione non vedono la presenza sindacale (ad es. ordine provinciale dei consulenti del lavoro, Università..);
* di togliere dall'art. 55, comma 7, la frase "salva diversa volontà del lavoratore", stante i possibili abusi a cui si può prestare il mantenimento di tale previsione in un contesto di minore stabilità del rapporto di lavoro, per gli assunti dopo il 7 marzo 2015.

DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 81 - DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO E REVISIONE DELLA NORMATIVA IN TEMA DI MANSIONI, A NORMA DELL'ARTICOLO 1, COMMA 7, DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183. (15G00095)

(GU n. 144 del 24-6-2015 - Suppl. Ordinario n. 34)
Vigente al: 25-6-2015

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, terzo comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che, allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività' ispettiva, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera a), recante il criterio di delega volto a individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera b), recante il criterio di delega volto a promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, rendendolo piu' conveniente, rispetto agli altri tipi di contratto, in termini di oneri diretti e indiretti;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera d), recante il criterio di delega volto a rafforzare gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera e), recante il criterio di delega volto a revisionare la disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento, e a prevedere che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria, possa individuare ulteriori ipotesi;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera h), recante il criterio di delega volto a prevedere, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la possibilità di estendere, secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera a) del predetto comma, il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera i), recante il criterio di delega relativo all'abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

Acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ai sensi del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 7 maggio 2015;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Capo I

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

Art. 1
Forma contrattuale comune
1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Art. 2
Collaborazioni organizzate dal committente
1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.
2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento: a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali e' necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.
3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore puo' farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.
4. Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1° gennaio 2017 e' comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1.

Art. 3
Disciplina delle mansioni

1. L'articolo 2103 del codice civile e' sostituito dal seguente: «2103. Prestazione del lavoro. - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
Il mutamento di mansioni e' accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.
Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni e' comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione

dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.
Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.
Il lavoratore non può essere trasferito da un'unita' produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario e' nullo.».
2. L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, e' abrogato.

Capo II
Lavoro a orario ridotto e flessibile

Sezione I
Lavoro a tempo parziale

Art. 4
Definizione
1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

Art. 5
Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale
1. Il contratto di lavoro a tempo parziale e' stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale e' contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Quando l'organizzazione del lavoro e' articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 puo' avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art. 6
Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche
1. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facolta' di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.
2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare e' retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
3. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale e' consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.
4. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.
5. Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.

6. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non puo' eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
7. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e' riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.
8. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 7
Trattamento del lavoratore a tempo parziale
1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.
2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo e' riproporzionato in ragione della ridotta entita' della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 8
Trasformazione del rapporto
1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto e' ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale e' trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, e' riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di eta' non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, e' riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro e' tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro e' tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Art. 9
Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale
1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art. 10
Sanzioni
1. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore e' dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.
2. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore e' dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.
3. Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

Art. 11
Disciplina previdenziale
1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.
2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata.
Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.
3. La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e' uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare e' determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma e' stabilita con le modalità di cui al comma 1.
4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero

l'anzianità' relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità' inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 12
Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche
1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.

Sezione II
Lavoro intermittente

Art. 13
Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente
1. Il contratto di lavoro intermittente e' il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.
3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente e' ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
4. Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità' di disponibilità di cui all'articolo 16.
5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Art. 14
Divieti
1. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:
a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) presso unita' produttive nelle quali si e' proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unita' produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 15
Forma e comunicazioni
1. Il contratto di lavoro intermittente e' stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;
b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro e' legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
2. Fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro e' tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.
3. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro e' tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui e' stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Art. 16
Indennità di disponibilità
1. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, e' determinata dai contratti collettivi e non e' comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. L'indennità di disponibilità e' esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
3. L'indennità di disponibilità e' assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
4. In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore e' tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.
5. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e' stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

Art. 17
Principio di non discriminazione
1. Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.
2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, e' riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

Art. 18
Computo del lavoratore intermittente
1. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente e' computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Capo III

Lavoro a tempo determinato

Art. 19
Apposizione del termine e durata massima
1. Al contratto di lavoro subordinato puo' essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.
2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto e' priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Art. 20
Divieti
1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non e' ammessa:
a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) presso unità produttive nelle quali si e' proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 21
Proroghe e rinnovi
1. Il termine del contratto a tempo determinato puo' essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.
2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività

stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.
3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

Art. 22

Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro e' tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art. 23

Numero complessivo di contratti a tempo determinato

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unita' superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attivita' nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:
a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
e) per sostituzione di lavoratori assenti;
f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.
3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.
4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non e' superiore a uno;
b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale e' superiore a uno.
5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art. 24
Diritti di precedenza
1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o piu' contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attivita' lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni gia' espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici e' altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Art. 25
Principio di non discriminazione
1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.
2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro e' punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

Art. 26
Formazione

1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 27
Criteri di computo
1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del

numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Art. 28
Decadenza e tutele

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalita' previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresi' applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.
2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.
3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 e' ridotto alla metà.

Art. 29
Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto gia' disciplinati da specifiche normative:
a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;
b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, cosi' come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;
c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:
a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.
3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.
4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Capo IV
Somministrazione di lavoro

Art. 30
Definizione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro e' il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Art. 31
Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unita' superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.
2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato e' utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.
4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 32
Divieti
1. Il contratto di somministrazione di lavoro e' vietato:
a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) presso unità produttive nelle quali si e' proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
Art. 33
Forma del contratto di somministrazione
1. Il contratto di somministrazione di lavoro e' stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:
a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
b) il numero dei lavoratori da somministrare;
c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.
2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.
3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

Art. 34
Disciplina dei rapporti di lavoro
1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore e' soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro e'

determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità e' esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore e' soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.
3. Il lavoratore somministrato non e' computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato e' computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.
4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

Art. 35
Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà
1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
2. L'utilizzatore e' obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.
4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.
Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui e' tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.
5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.
6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che e' riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.
7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 36
Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.
2. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di liberta' e di attivita' sindacale, nonche' a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
3. Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 37
Norme previdenziali
1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e' inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità e' assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
2. Il somministratore non e' tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.
3. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.
4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 38
Somministrazione irregolare
1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro e' nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.
2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.
3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.
4. La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 39
Decadenza e tutele
1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.
2. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura

compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Art. 40
Sanzioni

1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.
2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

Capo V
Apprendistato

Art. 41
Definizione

1. L'apprendistato e' un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:
a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
b) apprendistato professionalizzante;
c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

Art. 42
Disciplina generale

1. Il contratto di apprendistato e' stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale e' predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.
2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5.
3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.
Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.
4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso

continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato e' rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:
a) divieto di retribuzione a cottimo;
b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento e' finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità' di servizio;
c) presenza di un tutore o referente aziendale;
d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;
e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;
g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;
h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.
6. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:
a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
b) assicurazione contro le malattie;
c) assicurazione contro l'invalidità' e vecchiaia;
d) maternità;
e) assegno familiare;
f) assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1º gennaio 2013 e' dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.
7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.
8. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante e' subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per

recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, e' in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 43

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore e' strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46.

2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto e' determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore e' rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano.
In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore e' rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal fine, e' abrogato il comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128.
Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente e' iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle provincie autonome.
Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale

regionale, la formazione esterna all'azienda e' impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente e' iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.
7. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro e' esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro e' riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.
8. Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.
9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, e' possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non puo' eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.

Art. 44
Apprendistato professionalizzante
1. Possono essere assunti in tutti i settori di attivita', pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di eta' compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante puo' essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di eta'. La qualificazione professionale al cui conseguimento e' finalizzato il contratto e' determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale.
2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalita' di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonche' la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non puo' essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.
3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilita' del datore di lavoro, e' integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le modalita' di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attivita' previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.
4. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralita', le modalita' per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.
5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attivita' in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale

possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Art. 45
Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.
2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente e' iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. La formazione esterna all'azienda e' svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente e' iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.
3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro e' esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro e' riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.
4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione e' rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.
5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca e' rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 4, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 46
Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005.
2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino, ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, e' di competenza: a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali; b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali e' istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, regioni, province autonome e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.
4. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 13 del 2013, e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

Art. 47 Disposizioni finali

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45, il datore di lavoro e' tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.
2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 42, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro e' punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria e' aumentata da 300 a 1500 euro.
Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004.
L'autorità' competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e' la direzione territoriale del lavoro.
3. Fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale e' possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.
5. Per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.
6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.
7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.
8. I datori di lavoro che hanno sedi in piu' regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove e' ubicata la sede legale e possono altresi' accentrare le

comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996 nel servizio informatico dove e' ubicata la sede legale.
9. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.
10. Con successivo decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Capo VI Lavoro accessorio

Art. 48
Definizione e campo di applicazione

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.
2. Prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile, rivalutati ai sensi del comma 1, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.
3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura:
a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di eta' se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università';
b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.
4. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico e' consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.
5. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 49 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.
6. E' vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve le specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
7. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 49
Disciplina del lavoro accessorio

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistano esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale e' fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali. I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.
2. In attesa della emanazione del decreto di cui al comma 1, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario e' fissato in 10 euro e nel settore agricolo e' pari all'importo

della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
3. I committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.
4. Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso dal concessionario di cui al comma 7, successivamente all'accreditamento dei buoni da parte del beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Il compenso e' esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.
5. Fermo restando quanto disposto dal comma 6, il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, effettuando altresì il versamento per suo conto dei contributi previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese. La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali puo' essere rideterminata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS.
6. In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali e' prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da pubbliche amministrazioni, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari.
7. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua con decreto il concessionario del servizio e regolamenta i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 5 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1, 2 e 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003.
8. Fino al 31 dicembre 2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio gia' richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 50
Coordinamento informativo a fini previdenziali
1. Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attivita' di lavoro accessorio disciplinate dal presente decreto, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo 49, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Capo VII Disposizioni finali

Art. 51
Norme di rinvio ai contratti collettivi
1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Art. 52
Superamento del contratto a progetto
1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.
2. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.

Art. 53

Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

1. All'articolo 2549 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il secondo comma e' sostituito dal seguente: «Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.»;

b) il comma terzo e' abrogato.

2. I contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Art. 54

Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA

1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:

a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;

b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

Art. 55

Abrogazioni e norme transitorie

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:

a) il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61;

b) il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, salvo quanto previsto al comma 2 e fermo restando quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

c) l'articolo 3-bis, del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2002, n. 172;

d) gli articoli 18, commi 3 e 3-bis, da 20 a 28, da 33 a 45, nonché da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

e) l'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

f) l'articolo 32, commi 3, lettera a), dalle parole «ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro» fino alle parole

«e' fissato in 180 giorni», 5 e 6 della legge 4 novembre 2010, n. 183;

g) il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, salvo quanto disposto dall'articolo 47, comma 5;

h) l'articolo 1, commi 13 e 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92;

i) l'articolo 28, commi da 2 a 6, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012;

l) l'articolo 8-bis, comma 2, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, e successive modificazioni, fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda gia' attivati;

m) le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, non espressamente richiamate, che siano incompatibili con la disciplina da esso introdotta.

2. L'articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001 e' abrogato dal 1° gennaio 2017.

3. Sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti.

Art. 56
Copertura finanziaria e clausola di salvaguardia

1. Alle minori entrate contributive derivanti dall'attuazione degli articoli 2 e da 52 a 54 del presente decreto, connesse ad un maggior accesso ai benefici contributivi di cui all'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, valutate in 16 milioni di euro per l'anno 2015, 58 milioni di euro per l'anno 2016, 67 milioni di euro per l'anno 2017, 53 milioni di euro per l'anno 2018 e in 8 milioni di euro per l'anno 2019 si provvede:

a) quanto a 16 milioni di euro per l'anno 2015, 52 milioni di euro per l'anno 2016, 40 milioni di euro per l'anno 2017, 28 milioni di euro per l'anno 2018 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;

b) quanto a 6 milioni per l'anno 2016, 20 milioni per l'anno 2017, 16 milioni di euro per l'anno 2018 e a 8 milioni di euro per l'anno 2019 mediante le maggiori entrate derivanti dall'attuazione delle medesime disposizioni;

c) quanto a 7 milioni di euro per l'anno 2017 e a 9 milioni di euro per l'anno 2018, mediante utilizzo del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, in misura pari a 12 milioni di euro per l'anno 2017 e a 15 milioni di euro per l'anno 2018 al fine di garantire la necessaria compensazione sui saldi di finanza pubblica.

2. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, assicurano, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni del presente decreto. Nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, effetti finanziari negativi e in particolare scostamenti rispetto alla valutazione delle minori entrate di cui al comma 1, agli eventuali maggiori oneri si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. E' conseguentemente accantonato e reso indisponibile sul medesimo Fondo nonché, ai fini degli effetti in termini di fabbisogno e indebitamento netto, sul fondo di cui all' articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189, un importo complessivo pari al 50 per cento degli oneri indicati al comma 1, alinea, fino all'esito dei monitoraggi annuali previsti nel primo periodo del presente comma. Le somme accantonate e non utilizzate all'esito del monitoraggio sono conservate nel conto dei residui per essere destinate al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. In tali casi, il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

3. Il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 57
Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 15 giugno 2015
MATTARELLA
Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri
Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali
Visto, il Guardasigilli: Orlando

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 148 DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, n. 183. (15G00160)

(GU n.221 del 23-9-2015 - Suppl. Ordinario n. 53)
Vigente al: 24-9-2015

Titolo I TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE Capo I Disposizioni generali

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, terzo comma, della Costituzione;

Vista la legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 1, della citata legge n. 183 del 2014, il quale, allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), della citata legge n. 183 del 2014, il quale indica i principi e criteri direttivi cui il Governo si attiene nell'esercizio della delega di cui al comma 1, con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 1), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attivita' aziendale o di un ramo di essa;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 2), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla semplificazione delle procedure burocratiche attraverso l'incentivazione di strumenti telematici e digitali, considerando anche la possibilità di introdurre meccanismi standardizzati a livello nazionale di concessione dei trattamenti prevedendo strumenti certi ed esigibili;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 3), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarietà;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 4), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria e della cassa integrazione guadagni straordinaria e individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 5), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 6), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 7), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, fissando un termine certo per l'avvio dei fondi medesimi, anche attraverso l'introduzione di meccanismi standardizzati di concessione, e previsione della possibilità di destinare gli eventuali risparmi di spesa derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente lettera al finanziamento delle disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 della citata legge n. 183 del 2014;

Visto l'articolo 1, comma 2, lettera a), n. 8), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, con particolare riferimento all'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito,

con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché alla messa a regime dei contratti di solidarietà di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;
Vista l'intesa sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome i Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 30 luglio 2015; Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato la ca; Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 4 settembre 2015;
Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;
Emana
il seguente decreto legislativo:

Art. 1
Lavoratori beneficiari
1. Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al presente titolo i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti di cui all'articolo 2, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.
2. I lavoratori di cui al comma 1 devono possedere, presso l'unita' produttiva per la quale e' richiesto il trattamento, un'anzianità' di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione
della relativa domanda di concessione. Tale condizione non e' necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.
3. Ai fini del requisito di cui al comma 2, l'anzianità' di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore e' stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 2
Apprendisti
1. Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.
2. Gli apprendisti di cui al comma 1, che sono alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione le sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b). Nei casi in cui l'impresa rientri nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie, gli apprendisti di cui al comma 1 sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale.
3. Nei riguardi degli apprendisti di cui al comma 1 sono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui essi sono destinatari. Restano fermi gli obblighi di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni. Alle contribuzioni di cui al primo periodo non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.
4. Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato e' prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

Art. 3
Misura
1. Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga. Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione e' dovuta, nei limiti di cui ai periodi precedenti, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.

2. Ai lavoratori con retribuzione fissa periodica, la cui retribuzione sia ridotta in conformita' di norme contrattuali per effetto di una contrazione di attività, l'integrazione e' dovuta entro i limiti di cui al comma 1, ragguagliando ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato.
3. Agli effetti dell'integrazione le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo che regolano le indennita' stesse, ragguagliando in ogni caso ad ora la misura delle indennita' in rapporto a un orario di otto ore.
4. Per i lavoratori retribuiti a cottimo e per quelli retribuiti in tutto o in parte con premi di produzione, interessenze e simili, l'integrazione e' riferita al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione e' dovuta.
5. L'importo del trattamento di cui al comma 1 e' soggetto alle
disposizioni di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, e non può superare per l'anno 2015 gli importi massimi mensili seguenti, comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive:
a) euro 971,71 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, e' pari o inferiore a euro 2.102,24;
b) euro 1.167,91 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, e' superiore a euro 2.102,24.
6. Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, gli importi del trattamento di cui alle lettere a) e b) del comma 5, nonché la retribuzione mensile di riferimento di cui alle medesime lettere, sono aumentati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.
7. Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennita' giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista.
8. L'integrazione non e' dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione.
9. Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni.
10. Gli importi massimi di cui al comma 5 devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'articolo 2, comma 17, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, nella misura ulteriore del 20 per cento per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Art. 4
Durata massima complessiva
1. Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all'articolo 22, comma 5.
2. Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonché per le imprese di cui all'articolo 10, comma 1, lettere n) e o), per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.

Art. 5
Contribuzione addizionale
1. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione
salariale e' stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:
a) 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
b) 12 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
c) 15 per cento oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.

Art. 6

Contribuzione figurativa

1. I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali e' ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia. Per detti periodi il contributo figurativo e' calcolato sulla base della retribuzione globale cui e' riferita l'integrazione salariale.
2. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione figurativa sono versate, a carico della gestione o fondo di competenza, al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore beneficiario.

Art. 7

Modalità di erogazione e termine

per il rimborso delle prestazioni

1. Il pagamento delle integrazioni salariali e' effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.
2. L'importo delle integrazioni e' rimborsato dall'INPS all'impresa conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.
3. Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore del presente decreto, i sei mesi di cui al primo periodo decorrono da tale data.
4. Nel caso delle integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente puo' autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.
5. Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, il pagamento diretto da parte dell'INPS, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa.

Art. 8

Condizionalità e politiche attive del lavoro

1. I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali e' programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
2. Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o
subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.
3. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività di cui al comma 2. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione di cui al presente comma.

Capo II Integrazioni salariali ordinarie

Art. 9

Gestione di appartenenza

delle integrazioni salariali ordinarie

1. I trattamenti ordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali, di cui all'articolo 13.
2. La gestione di cui al comma 1 evidenzia, per ciascun trattamento, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.

Art. 10
Campo di applicazione
1. La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:
a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco; d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato; e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
i) imprese addette all'armamento ferroviario;
l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Art. 11
Causali
1. Ai dipendenti delle imprese indicate all'articolo 10, che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto e' corrisposta l'integrazione salariale ordinaria nei seguenti casi:
a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
b) situazioni temporanee di mercato.

Art. 12
Durata
1. Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile
trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.
2. Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione e' stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.
3. L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.
4. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non trovano applicazione relativamente agli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese di cui all'articolo 10, lettere m), n), e o).
5. Nei limiti di durata definiti nei commi da 1 a 4, non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unita' produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.
6. Con riferimento all'unita' produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

Art. 13
Contribuzione
1. A carico delle imprese di cui all'articolo 10 e' stabilito un

contributo ordinario, nella misura di:
a) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;
b) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;
c) 4,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;
d) 3,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;
e) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;
f) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti.
2. Ai fini della determinazione del limite di dipendenti, indicato al comma 1, il limite anzidetto e' determinato, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività. L'impresa e' tenuta a fornire all'INPS apposita dichiarazione al verificarsi di eventi che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influiscano ai fini del limite di cui al comma 1. Agli effetti di cui al presente articolo sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.
3. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale ordinaria e' stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5. Il contributo addizionale non e' dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.

Art. 14
Informazione e consultazione sindacale
1. Nei casi di sospensione o riduzione dell'attivita' produttiva, l'impresa e' tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonche' alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entita' e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.
2. A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.
3. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione di cui al comma 1, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.
4. Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attivita' produttiva, l'impresa e' tenuta a comunicare ai soggetti di cui al comma 1 la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o dei soggetti di cui al comma 1, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.
5. Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.
6. All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti di cui al presente articolo.

Art. 15
Procedimento
1. Per l'ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, l'impresa presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste.

Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attivita' e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1.
2. La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa.
3. Qualora la domanda venga presentata dopo il termine indicato nel comma 2, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.
4. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa e' tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Art. 16
Concessione
1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede dell'INPS territorialmente competente.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri di esame delle domande di concessione.

Art. 17
Ricorsi
1. Avverso il provvedimento di rigetto della domanda di trattamento di integrazione salariale e' ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla comunicazione da parte dell'INPS, al comitato di cui all'articolo 25 della legge n. 88 del 1989.

Art. 18
Disposizioni particolari per le imprese del settore agricolo
1. Restano in vigore le disposizioni di cui agli articoli 8 e seguenti della legge 8 agosto 1972, n. 457, e successive modificazioni per quanto compatibili con il presente decreto.
2. La disposizione di cui all'articolo 3, comma 5, non si applica, limitatamente alla previsione di importi massimi delle prestazioni, ai trattamenti concessi per intemperie stagionali nel settore agricolo.

Capo III Integrazioni salariali straordinarie

Art. 19
Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali straordinarie
1. I trattamenti straordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 37 della legge n. 88 del 1989, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi ordinari e addizionali, di cui all'articolo 23.
2. La gestione di cui al comma 1 evidenzia l'apporto dello Stato, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.

Art. 20
Campo di applicazione
1. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:
a) imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività' dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;

c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
g) imprese di vigilanza.
2. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano altresì applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:
a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.
3. La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione alle categorie seguenti:
a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aereoportuale;
b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.
4. Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, il requisito relativo alla classe dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.
5. Si ha influsso gestionale prevalente ai fini di cui al comma 1, lettera b), quando in relazione ai contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attivita' produttiva o commerciale dell'impresa committente, la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata abbia superato, nel biennio precedente, il cinquanta per cento del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse, secondo quanto emerge dall'elenco dei clienti e dei fornitori ai sensi dell'articolo 21, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni.
6. Resta fermo quanto disposto dagli articoli 35 e 37 della legge 5 agosto 1981, n. 416, e successive modificazioni e dall'articolo 7, comma 10-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Art. 21
Causali di intervento
1. L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attivita' lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:
a) riorganizzazione aziendale;
b) crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio
2016, dei casi di cessazione dell'attivita' produttiva dell'azienda o
di un ramo di essa;
c) contratto di solidarietà.
2. Il programma di riorganizzazione aziendale di cui al comma 1, lettera a), deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.
3. Il programma di crisi aziendale di cui al comma 1, lettera b), deve contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi

concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attivita' aziendale e alla salvaguardia occupazionale.
4. In deroga agli articoli 4, comma 1, e 22, comma 2, entro il
limite di spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, puo' essere autorizzato, sino a un limite massimo rispettivamente di dodici, nove e sei mesi e previo accordo stipulato in sede governativa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria qualora all'esito del programma di crisi aziendale di cui al comma 3, l'impresa cessi l'attivita' produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. A tal fine il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e' incrementato dell'importo di cui al primo periodo per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018. Al fine del monitoraggio della relativa spesa gli accordi di cui al primo periodo del presente comma sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri per l'applicazione del presente comma.
5. Il contratto di solidarietà di cui al comma 1, lettera c), e' stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.
La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà e' stipulato. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale e' ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi di cui al primo periodo devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.
Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente. L'impresa non può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario.

Art. 22
Durata
1. Per la causale di riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera a), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.
2. Per la causale di crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.
3. Per la causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c), e relativamente a ciascuna unità produttiva, il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Alle condizioni previste dal comma 5, la durata massima può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile. 4. Per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro

soltanto nel limite dell'80 per cento delle ore lavorabili nell'unita' produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.
5. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.
6. La disposizione di cui al comma 5 non si applica alle imprese edili e affini.

Art. 23
Contribuzione
1. E' stabilito un contributo ordinario nella misura dello 0,90 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60 per cento a carico dell'impresa o del partito politico e 0,30 per cento a carico del lavoratore.
2. A carico delle imprese o dei partiti politici che presentano domanda di integrazione salariale straordinaria e' stabilito il contributo addizionale di cui all'articolo 5.

Art. 24
Consultazione sindacale
1. L'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a), e b), e' tenuta a comunicare, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità' e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.
2. Entro tre giorni dalla predetta comunicazione e' presentata dall'impresa o dai soggetti di cui al comma 1, domanda di esame congiunto della situazione aziendale. Tale domanda e' trasmessa, ai fini della convocazione delle parti, al competente ufficio individuato dalla regione del territorio di riferimento, qualora l'intervento richiesto riguardi unità produttive ubicate in una sola regione, o al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora l'intervento riguardi unità produttive ubicate in più regioni. In tale caso il Ministero richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.
3. Costituiscono oggetto dell'esame congiunto il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonché delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali e' richiesto l'intervento, e le modalità della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.
4. Salvo il caso di richieste di trattamento presentate da imprese edili e affini, le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c).
5. L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i 25 giorni successivi a quello in cui e' stata avanzata la richiesta medesima, ridotti a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, e' definito l'incremento della contribuzione addizionale, applicabile a titolo di sanzione per il mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori di cui al comma 3.

Art. 25
Procedimento
1. La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale e' presentata entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1. Per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a), e b), nella domanda di concessione dell'integrazione salariale

l'impresa comunica inoltre il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unita' produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.
2. La sospensione o la riduzione dell'orario, così come concordata
tra le parti nelle procedure di cui all'articolo 24, decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda di cui al comma 1.
3. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda medesima.
4. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa e' tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.
5. La domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere presentata in unica soluzione contestualmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio. La concessione del predetto trattamento avviene con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'intero periodo richiesto. Fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori, il decreto di cui al secondo periodo e' adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa.
6. Le Direzioni territoriali del lavoro competenti per territorio, nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale, procedono alle verifiche finalizzate all'accertamento degli impegni aziendali. La relazione ispettiva deve essere trasmessa al competente ufficio ministeriale entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario di integrazione salariale autorizzato. Nel caso in cui dalla relazione ispettiva emerga il mancato svolgimento, in tutto o in parte, del programma presentato dall'impresa, il procedimento amministrativo volto al riesame del decreto di cui al comma 5 si conclude nei successivi 90 giorni con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fatte salve eventuali sospensioni che si rendano necessarie ai fini istruttori.
7. L'impresa, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, o in mancanza le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale, può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

Titolo II FONDI DI SOLIDARIETA'

Art. 26
Fondi di solidarietà bilaterali

1. Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attivita' lavorativa per le cause previste dalle disposizioni di cui al predetto Titolo.
2. I fondi di cui al comma 1 sono istituiti presso l'INPS, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 90 giorni dagli accordi e contratti collettivi di cui al medesimo comma.
3. Con le medesime modalità di cui ai commi 1 e 2 possono essere
apportate modifiche agli atti istitutivi di ciascun fondo. Le modifiche aventi a oggetto la disciplina delle prestazioni o la misura delle aliquote sono adottate con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, sulla base di una proposta del comitato amministratore di cui all'articolo 36.
4. I decreti di cui al comma 2 determinano, sulla base degli accordi e contratti collettivi, l'ambito di applicazione dei fondi di cui al comma 1, con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica e alla classe di ampiezza dei datori di lavoro. Il superamento dell'eventuale soglia dimensionale fissata per la partecipazione al fondo e' verificato mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.
5. I fondi di cui al comma 1 non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'INPS.
6. Gli oneri di amministrazione di ciascun fondo di cui al comma 1 sono determinati secondo i criteri definiti dal regolamento di contabilità dell'INPS.
7. L'istituzione dei fondi di cui al comma 1 e' obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, in relazione ai datori di lavoro che occupano

mediamente più di cinque dipendenti. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti. Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto.
8. I fondi gia' costituiti ai sensi del comma 1 alla data di
entrata in vigore del presente decreto, si adeguano alle disposizioni
di cui al comma 7 entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di cinque dipendenti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 a decorrere dal 1° gennaio 2016 e i contributi da questi già versati o comunque dovuti ai fondi di cui al primo periodo vengono trasferiti al fondo di integrazione salariale.
9. I fondi di cui al comma 1, oltre alla finalità di cui al edesimo comma, possono avere le seguenti finalità:
a) assicurare ai lavoratori prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente;
b) prevedere un assegno straordinario per il sostegno al reddito, riconosciuto nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.
10. Per le finalità di cui al comma 9, i fondi di cui al comma 1 possono essere istituiti anche in relazione a settori di attività e classi di ampiezza dei datori di lavoro che già rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto. Per le imprese nei confronti delle quali trovano applicazione le disposizioni in materia di indennità di mobilità di cui agli articoli 4 e seguenti della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, gli accordi e contratti collettivi di cui al comma 1 possono prevedere che il fondo di solidarietà sia finanziato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, con un'aliquota contributiva nella misura dello 0,30 per cento delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.
11. Gli accordi e i contratti collettivi di cui al comma 1 possono prevedere che nel fondo di cui al medesimo comma confluisca anche l'eventuale fondo interprofessionale istituito dalle medesime parti firmatarie ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni. In tal caso, al fondo affluisce anche il gettito del contributo integrativo stabilito dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, con riferimento ai datori di lavoro cui si applica il fondo e le prestazioni derivanti dall'attuazione del primo periodo del presente comma sono riconosciute nel limite di tale gettito.

Art. 27
Fondi di solidarietà bilaterali alternativi
1. In alternativa al modello previsto dall'articolo 26, in riferimento ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro nei quali, in considerazione dell'operare di consolidati sistemi di bilateralità e delle peculiari esigenze di tali settori, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale hanno adeguato alla data di entrata in vigore del presente decreto le fonti normative e istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, ovvero dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, o del fondo di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, alle finalità perseguite dall'articolo 26, comma 1, si applicano le disposizioni di cui ai commi seguenti.
2. Ove a seguito della trasformazione di cui al comma 1 sia avvenuta la confluenza, in tutto o in parte, di un fondo interprofessionale in un unico fondo bilaterale rimangono fermi gli obblighi contributivi previsti dal predetto articolo 118 della legge n. 388 del 2000, e le risorse derivanti da tali obblighi sono vincolate alle finalità formative.
3. I fondi di cui al comma 1 assicurano almeno una delle seguenti prestazioni:
a) un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario di cui all'articolo 30, comma 1;
b) l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31,
eventualmente limitandone il periodo massimo previsto al comma 2 di tale articolo, prevedendo in ogni caso un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.
4. I fondi di cui al comma 1 si adeguano alle disposizioni di cui al comma 3 entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, aderenti ai fondi suddetti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e

possono richiedere le prestazioni previste dal fondo di integrazione salariale per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.
5. Per le finalità di cui al comma 1, gli accordi e i contratti collettivi definiscono:
a) un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore, fatto salvo il caso di cui alla lettera e), allo 0,45 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016, ripartita fra datore di lavoro e lavoratore secondo criteri che devono essere stabiliti da un accordo tra le parti sociali istitutive del fondo di cui al comma 1 entro il 31 dicembre 2015, in difetto del quale i datori di lavoro, che
occupano mediamente piu' di 5 dipendenti, aderenti al fondo di cui al comma 1, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 a decorrere dal 1° gennaio 2016 e possono richiedere le prestazioni previste dal medesimo fondo per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016;
b) le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del fondo di cui al comma 1;
c) l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della
gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni, tra l'altro tenendo presente in via previsionale gli andamenti del relativo settore in relazione anche a quello piu' generale dell'economia e l'esigenza dell'equilibrio finanziario del fondo di cui al comma 1;
d) la possibilità di far confluire al fondo di cui al comma 1 quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale istituito ai sensi dell'articolo 118 della legge n. 388 del 2000;
e) la possibilità di far confluire al fondo di cui al comma 1 quota parte del contributo previsto dall'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, prevedendo un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento del predetto fondo a esclusivo carico del datore di lavoro, in misura non inferiore allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016;
f) la possibilità per il fondo di cui al comma 1 di avere le finalità di cui all'articolo 26, comma 9, lettere a) e b);
g) criteri e requisiti per la gestione del fondo di cui al comma 1.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali istitutive dei fondi bilaterali di cui al comma 1, sono dettate disposizioni per determinare:
a) criteri volti a garantire la sostenibilità finanziaria dei fondi;
b) requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione dei fondi;
c) criteri e requisiti per la contabilità dei fondi;
d) modalità volte a rafforzare la funzione di controllo sulla corretta gestione dei fondi e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, anche attraverso la determinazione di standard e parametri omogenei.

Art. 28
Fondo di solidarietà residuale
1. Nei riguardi dei datori di lavoro, che occupano mediamente più di quindici dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26, o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27, opera il fondo residuale istituito con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 7 febbraio 2014, n. 79141.
2. Qualora gli accordi di cui all'articolo 26 avvengano in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperti dal fondo residuale, dalla data di decorrenza del nuovo fondo i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione di questo e non sono più soggetti alla disciplina del fondo residuale, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni gia' deliberate. I fondi costituiti secondo le procedure di cui al presente comma prevedono un'aliquota di finanziamento almeno pari a quella stabilita per il fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a quindici dipendenti, e garantiscono l'assegno ordinario di cui all'articolo 30, comma 1. I contributi eventualmente già versati o dovuti in base al decreto istitutivo del fondo residuale restano acquisiti al medesimo fondo. Il Comitato amministratore del fondo residuale, sulla base delle stime effettuate dall'INPS, può proporre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze il mantenimento, in capo ai datori di lavoro del relativo settore, dell'obbligo di corrispondere la quota di contribuzione

necessaria al finanziamento delle prestazioni già deliberate, determinata ai sensi dei commi 4 e 5 dell'articolo 35.
3. Alla gestione del fondo di solidarietà residuale provvede un comitato amministratore, secondo quanto previsto dall'articolo 36.
4. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto la disciplina del fondo di solidarietà residuale e' adeguata, a decorrere dal 1° gennaio 2016, alle disposizioni del presente decreto.

Art. 29
Fondo di integrazione salariale
1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo residuale di cui all'articolo 28, assume la denominazione di fondo di integrazione salariale. A decorrere dalla medesima data, al fondo di integrazione salariale si applicano le disposizioni di cui al presente articolo, in aggiunta a quelle che disciplinano il fondo residuale.
2. Sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano mediamente piu' di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti.
3. Il fondo di integrazione salariale, finanziato con i contributi dei datori di lavoro appartenenti al fondo e dei lavoratori da questi occupati, secondo quanto definito dall'articolo 33, commi 1, 2 e 4, garantisce l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31. Nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, il fondo garantisce per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile l'ulteriore prestazione di cui all'articolo 30, comma 1, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale.
4. Alle prestazioni erogate dal fondo di integrazione salariale si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, tali prestazioni sono determinate in misura non superiore a quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.
5. A decorrere dal 1° gennaio 2016, il comitato amministratore del fondo cessa di esercitare il compito di cui all'articolo 36, comma 1, lettera b).
6. Al fine di garantire l'avvio del fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2016, qualora alla data del 30 novembre 2015 non risulti ancora costituito il comitato amministratore di cui all'articolo 28, comma 3, i compiti di pertinenza di tale comitato vengono temporaneamente assolti da un commissario straordinario del fondo nominato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che li svolge a titolo gratuito. Il commissario straordinario resta in carica sino alla costituzione del comitato amministratore del fondo.
7. I trattamenti di integrazione salariale erogati dal fondo sono autorizzati dalla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unita' produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate l'autorizzazione e' comunque unica ed e' rilasciata dalla sede INPS dove si trova la sede legale del datore di lavoro, o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accentramento della posizione contributiva.
8. A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'aliquota di finanziamento del fondo e' fissata allo 0,65 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, e allo 0,45 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti. E' stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni di cui al comma 3, pari al 4 per cento della retribuzione persa.
9. Al fondo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35.
10. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, commi 4 e 5, entro il 31 dicembre 2017 l'INPS procede all'analisi dell'utilizzo delle prestazioni del fondo da parte dei datori di lavoro distinti per classi dimensionali e settori produttivi. Sulla base di tali analisi e del bilancio di previsione di cui al comma 3 del medesimo articolo, il comitato amministratore del fondo di integrazione salariale ha facoltà di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione.

Le modifiche sono adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, verificate le compatibilità finanziarie interne al fondo.
11. I datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31 per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.

Art. 30
Assegno ordinario
1. I fondi di cui all'articolo 26 assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, la prestazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale. I fondi stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste agli articoli 12 e 22, e comunque nel rispetto della durata massima complessiva prevista dall'articolo 4, comma 1. All'assegno ordinario si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.
2. La domanda di accesso all'assegno ordinario erogato dai fondi di cui agli articoli 26 e 28 deve essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Art. 31
Assegno di solidarietà
1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo di cui all'articolo 28, garantisce un assegno di solidarietà, in favore dei dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.
2. L'assegno di solidarietà può essere corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile. Ai fini della determinazione della misura dell'assegno di solidarietà per le ore di lavoro non prestate si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3.
3. Gli accordi collettivi aziendali di cui al comma 1 individuano i lavoratori interessati dalla riduzione oraria. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà e' stipulato.
4. Gli accordi di cui al comma 1 devono specificare le modalità attraverso le quali, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, il datore di lavoro può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarietà.
5. Per l'ammissione all'assegno di solidarietà, il datore di lavoro presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione, corredata dall'accordo sindacale, entro sette giorni dalla data di conclusione di questo. Nella domanda deve essere indicato l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1 e dal datore di lavoro. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1.
6. La riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.
7. All'assegno di solidarietà si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

Art. 32
Prestazioni ulteriori
1. I fondi di cui all'articolo 26 possono inoltre erogare prestazioni volte a perseguire le finalità di cui al comma 9 del medesimo articolo.

2. I fondi di cui all'articolo 27 possono inoltre erogare prestazioni volte a perseguire le finalita' di cui all'articolo 26, comma 9, lettere a) e b).

Art. 33
Contributi di finanziamento

1. I decreti di cui agli articoli 26, commi 2 e 3, e 28, comma 4, determinano le aliquote di contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo, in maniera tale da garantire la precostituzione di risorse continuative adeguate sia per l'avvio dell'attivita' sia per la situazione a regime, da verificare anche sulla base dei bilanci di previsione di cui all'articolo 35, comma 3.
2. Fatta salva la disposizione di cui all'articolo 29, comma 8, secondo periodo, qualora siano previste le prestazioni di cui all'articolo 30, comma 1, e all'articolo 31, e' previsto, a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista dai decreti di cui al comma 1 e comunque non inferiore all'1,5 per cento. 3. Per l'assegno straordinario di cui all'articolo 26, comma 9, e' dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario di importo corrispondente al fabbisogno di copertura dell'assegno straordinario erogabile e della contribuzione correlata.
4. Ai contributi di finanziamento di cui ai commi da 1 a 3 si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

Art. 34
Contribuzione correlata

1. Nei casi di cui all'articolo 30, comma 1, e all'articolo 31, i fondi di cui agli articoli 26, 27 e 28 provvedono a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione correlata alla prestazione. Nel caso delle prestazioni erogate dai fondi di cui all'articolo 27 la contribuzione correlata e' versata all'INPS dal datore di lavoro, il quale potrà poi rivalersi sui fondi medesimi. La contribuzione dovuta e' computata in base a quanto previsto dall'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183.
2. La contribuzione correlata di cui al comma 1 può altresì essere prevista, dai decreti istitutivi, in relazione alle prestazioni di cui all'articolo 32. In tal caso, il fondo di cui all'articolo 26 e all'articolo 27 provvede a versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato.

Art. 35
Equilibrio finanziario dei fondi

1. I fondi istituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 28 hanno obbligo di bilancio in pareggio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità.
2. Gli interventi a carico dei fondi di cui agli articoli 26, 27 e 28 sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse già acquisite.
3. I fondi istituiti ai sensi degli articoli 26 e 28 hanno obbligo di presentazione, sin dalla loro costituzione, di bilanci di previsione a otto anni basati sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di aggiornamento.
4. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 3, il comitato amministratore di cui all'articolo 36 ha facoltà di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota di contribuzione. Le modifiche sono adottate, anche in corso d'anno, con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, verificate le compatibilità finanziarie interne al fondo, sulla base della proposta del comitato amministratore.
5. In caso di necessità di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fronte a prestazioni già deliberate o da deliberare, ovvero di inadempienza del comitato amministratore in relazione all'attività di cui al comma 4, l'aliquota contributiva può essere modificata con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, anche in mancanza di proposta del comitato amministratore. In ogni caso, in assenza dell'adeguamento contributivo di cui al comma 4, l'INPS e' tenuto a non erogare le prestazioni in eccedenza.

Art. 36
Comitato amministratore

1. Alla gestione di ciascun fondo istituito ai sensi dell'articolo 26 e del fondo di cui all'articolo 28, provvede un comitato amministratore con i seguenti compiti:
a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;
b) deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti e compiere ogni altro atto richiesto per la gestione delle prestazioni previste dal decreto istitutivo;
c) fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti;
d) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione dei trattamenti, nonché sull'andamento della gestione;
e) decidere in unica istanza sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;
f) assolvere ogni altro compito ad esso demandato da leggi o regolamenti.
2. Il comitato amministratore e' composto da esperti in possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità previsti dagli articoli 37 e 38, designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo o il contratto collettivo, in numero complessivamente non superiore a dieci, o nel maggior numero necessario a garantire la rappresentanza di tutte le parti sociali istitutive del fondo, nonché da due rappresentanti, con qualifica di dirigente, rispettivamente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze e in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dall'articolo 38. Ai componenti del comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese.
3. Il comitato amministratore e' nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e rimane in carica per quattro anni o per la diversa durata prevista dal decreto istitutivo.
4. Il presidente del comitato amministratore e' eletto dal comitato stesso tra i propri membri.
5. Le deliberazioni del comitato amministratore sono assunte a maggioranza e, in caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del presidente.
6. Partecipa alle riunioni del comitato amministratore del fondo il collegio sindacale dell'INPS, nonché il direttore generale del medesimo Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.
7. L'esecuzione delle decisioni adottate dal comitato
amministratore può essere sospesa, ove si evidenzino profili di illegittimità, da parte del direttore generale dell'INPS. Il provvedimento di sospensione deve essere adottato nel termine di cinque giorni ed essere sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al presidente dell'INPS nell'ambito delle funzioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479, e successive modificazioni; entro tre mesi, il presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla. Trascorso tale termine la decisione diviene esecutiva.
8. Al fine di garantire l'avvio dei fondi di cui all'articolo 26, qualora alla data del 30 novembre 2015 non risulti ancora costituito il comitato amministratore, i compiti di pertinenza di questo vengono temporaneamente assolti da un commissario straordinario del fondo nominato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il commissario straordinario svolge i suoi compiti a titolo gratuito e resta in carica sino alla costituzione del comitato amministratore.

Art. 37
Requisiti di competenza e assenza di conflitto di interesse
1. Gli esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori quali membri del comitato amministratore di ciascun fondo istituito ai sensi dell'articolo 26 e del fondo di cui all'articolo 28, devono essere in possesso di specifica competenza ed esperienza in materia di lavoro e occupazione. Essi devono aver maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di attività di insegnamento universitario in materia di lavoro e occupazione, o di amministrazione, di carattere direttivo o di partecipazione a organi collegiali presso enti e organismi associativi di rappresentanza di categoria.
2. I predetti esperti non possono, a pena di ineleggibilità o decadenza, detenere cariche in altri fondi bilaterali di solidarietà.
3. La sussistenza dei requisiti e l'assenza di situazioni impeditive e' accertata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La decadenza dalla carica e' dichiarata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.

Art. 38
Requisiti di onorabilità
1. I membri del comitato amministratore di ciascun fondo istituito ai sensi dell'articolo 26 e del fondo di cui all'articolo 28, non possono, a pena di ineleggibilità o decadenza, trovarsi in una delle seguenti condizioni:
a) condizioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;
b) assoggettamento a misure di prevenzione disposte ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, salvi gli effetti della riabilitazione;
c) condanna con sentenza definitiva a pena detentiva per uno dei reati previsti nel Titolo XI del Libro V del codice civile, salvi gli effetti della riabilitazione;
d) condanna con sentenza definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria, di lavoro e previdenza, salvi gli effetti della riabilitazione;
e) condanna con sentenza definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo, salvi gli effetti della riabilitazione.
2. Costituiscono causa di sospensione dalle funzioni esercitate dai membri del comitato amministratore del fondo le seguenti situazioni:
a) condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati di cui al comma 1;
b) applicazione provvisoria di una delle misure previste dall'articolo 67, comma 3, del decreto legislativo n. 159 del 2011;
c) applicazione di una misura cautelare di tipo personale.
3. L'assenza di situazioni impeditive e' accertata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La decadenza dalla carica o la sospensione dalle funzioni e' dichiarata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.

Art. 39
Disposizioni generali
1. Ai fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 28 si applica l'articolo 2, commi 1 e 4. Ai fondi di cui agli articoli 26 e 28 si applicano anche gli articoli 4, comma 1, 7, commi da 1 a 4, e 8. A decorrere dal 1° gennaio 2016, al fondo di cui all'articolo 28 si applica inoltre l'articolo 1, commi 2 e 3.

Art. 40
Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri fondi di solidarietà
1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 124, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, e del decreto legislativo 5 marzo 2013, n. 28, le Province autonome di Trento e di Bolzano possono sostenere l'istituzione di un fondo di solidarietà territoriale intersettoriale cui, salvo diverse disposizioni, si applica la disciplina prevista per i fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26. Al predetto fondo si applica la disciplina di cui all'articolo 35.
2. Il decreto istitutivo del fondo di cui al comma 1 e' adottato d'intesa con i Presidenti delle Province autonome di Trento e di Bolzano ed e' trasmesso al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Ai medesimi Ministeri sono trasmessi i bilanci di previsione e di consuntivo del fondo.
3. A decorrere dalla data di istituzione del fondo di cui al comma 1, sono soggetti alla sua disciplina i datori di lavoro appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o a fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27, che occupano almeno il 75 per cento dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio delle province di Trento e di Bolzano.
4. Hanno facoltà di aderire al fondo di cui al comma 1 i datori di lavoro già aderenti a fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o a fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27, che occupano almeno il 75 per cento dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio delle province di Trento e Bolzano.
5. I datori di lavoro di cui al comma 3 già aderenti al fondo residuale di cui all'articolo 28 o al fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, e i datori di lavoro che esercitano la facoltà di cui al comma 4,

non sono più soggetti alla disciplina del fondo di provenienza a decorrere, rispettivamente, dalla data di istituzione del fondo di cui al comma 1 o dalla data di adesione a tale fondo, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni gia' deliberate. I contributi eventualmente già versati o dovuti al fondo di provenienza restano acquisiti a questo. Il comitato amministratore del fondo di provenienza, sulla base delle stime effettuate dall'INPS, può proporre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze il mantenimento, in capo ai datori di lavoro di cui al primo periodo, dell'obbligo di corrispondere la quota di contribuzione necessaria al finanziamento delle prestazioni già deliberate, determinata ai sensi dei commi 4 e 5 dell'articolo 35.
6. Le disposizioni di cui al comma 5 si applicano altresì ai datori di lavoro aderenti al fondo di cui al comma 1 che aderiscono a fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 costituiti successivamente.
7. Il fondo di cui al comma 1 prevede un'aliquota di finanziamento
almeno pari a quella stabilita per il fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a quindici dipendenti.
8. Il comitato amministratore del fondo di cui al comma 1 e' integrato da due rappresentanti, con qualifica di dirigente, rispettivamente della Provincia autonoma di Trento e della Provincia autonoma di Bolzano, in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dall'articolo 38. Ai rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze e' riconosciuto a valere sulle disponibilità del fondo il rimborso delle spese di missione nella misura prevista dalla normativa vigente per i dirigenti dello Stato. Nel caso previsto dall'articolo 35, comma 5, il decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze e' adottato d'intesa con i responsabili dei dipartimenti competenti in materia di lavoro delle Province autonome di Trento e di Bolzano.
9. La disciplina del fondo di cui all'articolo 1-ter del
decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, e' adeguata alle norme previste dal presente decreto con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base di accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

Titolo III CONTRATTI DI SOLIDARIETA' ESPANSIVA

Art. 41
Contratti di solidarietà espansiva

1. Nel caso in cui, al fine di incrementare gli organici, i contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, prevedano, programmandone le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, ai datori di lavoro e' concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione, un contributo a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS, di cui all'articolo 37 della legge n. 88 del 1989, pari, per i primi dodici mesi, al 15 per cento della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei due anni successivi il predetto contributo e' ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5 per cento.
2. In sostituzione del contributo di cui al comma 1, per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni assunti in forza dei contratti collettivi di cui al comma 1, per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore assunto, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro e' dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.
3. Non beneficiano delle agevolazioni di cui ai commi 1 e 2 i datori di lavoro che, nei dodici mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni straordinaria.
4. Le assunzioni operate dal datore di lavoro in forza dei contratti collettivi di cui al comma 1 non devono determinare nelle unità produttive interessate dalla riduzione dell'orario una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile, ovvero di quest'ultima quando risulti inferiore, salvo che ciò sia espressamente previsto dai contratti collettivi in ragione della carenza di manodopera femminile, ovvero maschile, in possesso delle qualifiche con riferimento alle quali e' programmata l'assunzione.

5. Ai lavoratori delle imprese nelle quali siano stati stipulati i contratti collettivi di cui al comma 1, che abbiano una età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di ventiquattro mesi e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, spetta, a domanda e con decorrenza dal mese successivo a quello della presentazione, il suddetto trattamento di pensione nel caso in cui essi abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla meta' dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo. Il trattamento spetta a condizione che la trasformazione del rapporto avvenga entro un anno dalla data di stipulazione del predetto contratto collettivo e in forza di clausole che prevedano, in corrispondenza alla maggiore riduzione di orario, un ulteriore incremento dell'occupazione. Limitatamente al predetto periodo di anticipazione il trattamento di pensione e' cumulabile con la retribuzione nel limite massimo della somma corrispondente al trattamento retributivo perso al momento della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ai sensi del presente comma, ferma restando negli altri casi la disciplina vigente in materia di cumulo di pensioni e reddito da lavoro.
6. Ai fini dell'individuazione della retribuzione da assumere quale base di calcolo per la determinazione delle quote retributive della pensione dei lavoratori che abbiano prestato lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 5, e' neutralizzato il numero delle settimane di lavoro prestate a tempo parziale, ove cio' comporti un trattamento pensionistico più favorevole.
7. I contratti collettivi di cui al comma 1 devono essere depositati presso la direzione territoriale del lavoro. L'attribuzione del contributo e' subordinata all'accertamento, da parte della direzione territoriale del lavoro, della corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate. Alla direzione territoriale del lavoro e' demandata, altresì, la vigilanza in ordine alla corretta applicazione dei contratti di cui al comma 1, disponendo la sospensione del contributo nei casi di accertata violazione.
8. I lavoratori assunti a norma del presente articolo sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme e istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio.

Titolo IV DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 42
Disposizioni relative a trattamenti straordinari di integrazione salariale a seguito di accordi gia' stipulati

1. I trattamenti straordinari di integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale già concluse alla data di
entrata in vigore del presente decreto, mantengono la durata prevista, nei limiti di cui alle disposizioni di legge vigenti alla data delle stesse.
2. I trattamenti di cui al comma 1 riguardanti periodi successivi all'entrata in vigore del presente decreto si computano ai fini della durata massima di cui all'articolo 4.
3. Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti previsti dagli articoli 4, comma 1, e 22, commi 1, 3 e 4, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, da inoltrare entro 30 giorni dall'adozione del decreto di cui al comma 5, ed entro il limite di spesa di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018, può essere autorizzata, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate dalla commissione di cui al comma 4.
4. Presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e' istituita una commissione composta da quattro membri, rispettivamente nominati dal Presidente del Consiglio dei ministri, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministro dello sviluppo economico e dal Ministro dell'economia e delle finanze. La commissione, presieduta dal membro nominato dal Presidente del Consiglio dei ministri, certifica l'ammissibilità' delle domande di cui al comma 3, la durata dei trattamenti di integrazione salariale previsti negli accordi, il numero dei lavoratori e l'ammontare delle ore integrabili, in relazione al piano industriale e di riassorbimento occupazionale dei lavoratori previsto negli accordi. Alle attività e al funzionamento della commissione si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili

a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Ai componenti della commissione non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato.
5. Ai fini di cui al comma 3 il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009, e' incrementato di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018. Al fine del monitoraggio della relativa spesa i decreti di cui al comma 3 sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri per l'applicazione dei commi 3 e 4. Agli oneri derivanti dal presente comma pari a 90 milioni di euro per l'anno 2017 e a 100 milioni di euro per l'anno 2018 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come rifinanziato dall'articolo 42.

Art. 43
Disposizioni finanziarie
1. Il fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 e' incrementato di 25,6 milioni di euro per l'anno 2015, 191,1 milioni di euro per l'anno 2016, 592,5 milioni di euro per l'anno 2017, 713,2 milioni di euro per l'anno 2018, 845,3 milioni di euro per l'anno 2019, 868,2 milioni di euro per l'anno 2020, 856,5 milioni di euro per l'anno 2021, 852,8 milioni di euro per l'anno 2022, 846,7 milioni di euro per l'anno 2023 e 840,4 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024, cui si provvede mediante le economie derivanti dalle disposizioni di cui al Titolo I del presente decreto.
2. I benefici di cui agli articoli dal 2 al 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, sono riconosciuti anche per gli anni successivi al 2015, in relazione ai quali continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'articolo 27 del predetto decreto legislativo. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma valutato in 123 milioni di euro per l'anno 2016, 125 milioni di euro per l'anno 2017, 128 milioni di euro per l'anno 2018, 130 milioni di euro per l'anno 2019, 133 milioni di euro per l'anno 2020, 136 milioni di euro per l'anno 2021, 138 milioni di euro per l'anno 2022, 141 milioni di euro per l'anno 2023, 144 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 come rifinanziato dal presente articolo.
3. L'ultimo periodo dell'articolo 5 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, e' soppresso. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma valutato in 270,1 milioni di euro per l'anno 2018, 567,2 milioni di euro per l'anno 2019, 570,8 milioni di euro per l'anno 2020, 576,6 milioni di euro per l'anno 2021, 582,4 milioni di euro per l'anno 2022, 588,2 milioni di euro per l'anno 2023, 594,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 come rifinanziato dal presente articolo. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, provvedono, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalla disposizione di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui al presente comma, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione del beneficio riconosciuto ai sensi del primo periodo del presente comma.
4. Con esclusivo riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi tra il 1° maggio 2015 e il 31 dicembre 2015 e limitatamente ai lavoratori con qualifica di stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali, qualora la durata della NASpI, calcolata ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 22 del 2015, sia inferiore a 6 mesi, ai fini del calcolo della durata non si applica il secondo periodo del comma 1 di tale articolo, relativamente ad eventuali prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e Mini-ASpI 2012 fruite negli ultimi quattro anni. In ogni caso, la durata della NASpI corrisposta in conseguenza dell'applicazione del primo periodo non può superare il limite massimo di 6 mesi. All'onere derivante dai primi due periodi del presente comma valutato in 32,8 milioni di euro per l'anno 2015 e in 64,6 milioni di euro per l'anno 2016 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come rifinanziato dal

presente articolo. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, provvedono, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalla disposizione di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui al presente comma, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione del beneficio riconosciuto ai sensi del primi due periodi del presente comma.

5. Ai fini della prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, anche con riferimento ai lavoratori beneficiari della prestazione NASpI che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata oltre la data del 31 dicembre 2015, l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7 del decreto legislativo n. 22 del 2015 e' incrementata di 180 milioni di euro per l'anno 2016, di 270 milioni di euro per l'anno 2017, di 170 milioni di euro per l'anno 2018 e di 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019. Per effetto della prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui al primo periodo del presente comma, in ogni caso nel limite delle risorse di cui alla citata autorizzazione di spesa di cui all'articolo 16, comma 7 del decreto legislativo n. 22 del 2015 come incrementata dal primo periodo medesimo del presente comma, fermi restando i criteri disciplinati dall'articolo 16 del citato decreto legislativo n. 22 del 2015, in ogni caso la prestazione ASDI non puo' essere usufruita per un periodo pari o superiore a 6 mesi nei 12 mesi precedenti il termine del periodo di fruizione della NASpI e comunque per un periodo pari o superiore a 24 mesi nel quinquennio precedente il medesimo termine. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definite le modalità per prosecuzione della sperimentazione relativa al riconoscimento della prestazione ASDI di cui al presente comma. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 180 milioni di euro per l'anno 2016, 270 milioni di euro per l'anno 2017, 170 milioni di euro per l'anno 2018 e a 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 come rifinanziato dal presente articolo.

6. In via aggiuntiva a quanto stabilito dall'articolo 17, comma 1 del decreto legislativo n. 22 del 2015, il fondo per le politiche attive del lavoro, istituito dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, e' incrementato di 32 milioni di euro per l'anno 2016, di 82 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2017-2019, di 72 milioni di euro per l'anno 2020, di 52 milioni di euro per l'anno 2021, di 40 milioni di euro per l'anno 2022, di 25 milioni di euro per l'anno 2023 e di 10 milioni di euro annui a decorrere dal 2024. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 32 milioni di euro per l'anno 2016, a 82 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2017-2019, a 72 milioni di euro per l'anno 2020, a 52 milioni di euro per l'anno 2021, a 40 milioni di euro per l'anno 2022, a 25 milioni di euro per l'anno 2023 e a 10 milioni di euro annui a decorrere dal 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014, come rifinanziato dal presente articolo.

7. Il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 44

Disposizioni finali e transitorie

1. Quando non diversamente indicato, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore.

2. Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali di cui all'articolo 4, commi 1 e 2, i trattamenti richiesti prima della data di entrata in vigore del presente decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.

3. La disposizione di cui all'articolo 22, comma 4, non si applica nei primi 24 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 25, comma 2, si applicano ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015.
5. In via transitoria, allo scopo di consentire l'erogazione delle prestazioni per i primi anni di operativita' del fondo, il limite di cui all'articolo 29, comma 4, secondo periodo, calcolato in relazione all'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda, tenuto conto delle prestazioni gia' deliberate a qualunque titolo a favore dell'azienda medesima, e' modificato nel modo seguente: nessun limite per le prestazioni erogate nell'anno 2016, dieci volte nell'anno 2017, otto volte nell'anno 2018, sette volte nell'anno 2019, sei volte nell'anno 2020, cinque volte nell'anno 2021. In ogni caso, le prestazioni possono essere erogate soltanto nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo.
6. Per l'anno 2015 le regioni e province autonome possono disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche in deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 1° agosto 2014, n. 83473, in misura non superiore al 5 per cento delle risorse ad esse attribuite, ovvero in eccedenza a tale quota disponendo l'integrale copertura degli oneri connessi a carico delle finanze regionali ovvero delle risorse assegnate alla regione dell'ambito di piani o programmi coerenti con la specifica destinazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 253, della legge 24 dicembre 2012, n. 228. Gli effetti dei suddetti trattamenti non possono prodursi oltre la data del 31 dicembre 2015.
7. Il Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009, e' incrementato di euro 5.286.187 per l'anno 2015 e di euro 5.510.658 per l'anno 2016, ai fini del finanziamento di misure per il sostegno al reddito dei lavoratori di cui all'ultimo periodo del presente comma. Agli oneri derivanti dal primo periodo del presente comma, pari a euro 5.286.187 per l'anno 2015 e a euro 5.510.658 per l'anno 2016, si provvede mediante corrispondente riduzione
dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 22, della legge n. 147 del 2013. Conseguentemente il medesimo articolo 1, comma 22, della legge n. 147 del 2013 e' soppresso. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, viene disciplinata la concessione nel limite massimo di euro 5.286.187 per l'anno 2015 e di euro 5.510.658 per l'anno 2016 a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009, come rifinanziato dal presente comma, di misure per il sostegno al reddito, in deroga a quanto previsto dalla normativa vigente, per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore del call-center.
8. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, elabora entro il 31 dicembre 2015 un rapporto avente ad oggetto proposte di valorizzazione della bilateralita' nell'ambito del sostegno al reddito dei lavoratori in esubero e delle misure finalizzate alla loro ricollocazione.
9. All'articolo 37, comma 3, lettera d), della legge n. 88 del 1989, dopo le parole «6 agosto 1975, n. 427,», sono aggiunte le seguenti: «e al decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 2, lettera a) della legge 10 dicembre 2014, n. 183,».
10. All'articolo 37, comma 8, della legge n. 88 del 1989, dopo le parole «6 agosto 1975, n. 427,» sono inserite le seguenti: «e al decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 2, lettera a) della legge 10 dicembre 2014, n. 183,».
11. Con effetto per l'anno 2015, all'articolo 3, comma 5-bis, della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) al primo periodo, le parole «sottoposte a sequestro o confisca ai sensi della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni.» sono sostituite dalle seguenti: «che, ai sensi della legge 31 maggio 1965, n. 575, e successive modificazioni, siano sottoposte a sequestro o confisca, o nei cui confronti sia stata emessa dal Prefetto un'informazione antimafia interdittiva e siano state adottate le misure di cui all'articolo 32 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.»;
b) il secondo periodo e' sostituito dal seguente: «A tale fine l'amministratore dei beni nominato ai sensi dell'articolo 2-sexies della citata legge n. 575 del 1965 o i soggetti nominati in sostituzione del soggetto coinvolto ai sensi dell'articolo 32 del decreto-legge n. 90 del 2014, esercitano le facoltà attribuite dal presente articolo al curatore, al liquidatore e al commissario nominati in relazione alle procedure concorsuali.». Per gli interventi di cui al predetto articolo 3, comma 5-bis, della legge n. 223 del 1991, come modificato dal presente comma, e' altresì destinato per l'anno 2015, in via aggiuntiva a quanto previsto dallo stesso articolo 3, comma 5-bis, un importo nel limite massimo di 5 milioni di euro a valere

sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009.

Art. 45
Accesso ai dati elementari

1. A fini di programmazione, analisi e valutazione degli interventi di politica previdenziale, assistenziale e del lavoro introdotti con i decreti legislativi di attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, il Nucleo tecnico per il coordinamento della politica economica di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 21 maggio 2013, e successive modificazioni, e il Comitato scientifico per l'indirizzo dei metodi e delle procedure per il monitoraggio della riforma del mercato del lavoro istituito in attuazione dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, hanno accesso diretto, anche attraverso procedure di accesso remoto, ai dati elementari detenuti dall'ISTAT, dall'INPS, dall'INAIL, dall'Agenzia delle entrate, nonché da altri enti e amministrazioni determinati dal decreto di cui al comma 2.
2. Le modalità di accesso ai dati utili ai fini di cui al comma 1, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, sono determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore
del presente decreto nel rispetto di quanto previsto al comma 3.
3. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse finanziarie, umane e strumentali gia' previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 46
Abrogazioni

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:
a) il decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788;
b) il decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12
agosto 1947, n. 869;
c) la legge 3 febbraio 1963, n. 77;
d) gli articoli da 2 a 5 della legge 5 novembre 1968, n. 1115;
e) la legge 8 agosto 1972, n. 464;
f) gli articoli da 1 a 7 e da 9 a 17 della legge 20 maggio 1975, n. 164;
g) gli articoli 1, 2, e da 4 a 8 della legge 6 agosto 1975, n. 427;
h) la legge 13 agosto 1980, n. 427;
i) gli articoli 1 e 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;
l) l'articolo 8, commi da 1 a 5, e 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;
m) gli articoli 1, 2, e da 12 a 14 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
n) l'articolo 5, commi da 1 a 4, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
o) il decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, n. 218;
p) l'articolo 44, comma 6 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326;
q) i commi 1, da 4 a 19-ter, da 22 a 45, dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2016 sono abrogate le seguenti disposizioni:
a) l'articolo 8 della legge 20 maggio 1975, n. 164;
b) l'articolo 3 della legge 6 agosto 1975, n. 427;
c) il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 7 febbraio 2014, n. 79141;
d) i commi 20, 20-bis, e 21 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92.
3. A decorrere dal 1° luglio 2016 e' abrogato l'articolo 5 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.
4. E' abrogata ogni altra disposizione contraria o incompatibile con le disposizioni del presente decreto.
5. Laddove disposizioni di legge o regolamentari dispongano un rinvio all'articolo unico, secondo comma, della legge n. 427 del 1980, oppure all'articolo 3, commi da 4 a 45, della legge n. 92 del 2012,

ovvero ad altre disposizioni abrogate dal presente articolo, tali rinvii si intendono riferiti alle corrispondenti norme del presente decreto.

Art. 47
Entrata in vigore
1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.
Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.
Dato a Roma, addi' 14 settembre 2015
MATTARELLA
Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri
Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali
Padoan, Ministro dell'economia e delle finanze
Visto, il Guardasigilli: Orlando

°°*°

Decreto legislativo per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro
Le disposizioni contenute nel decreto sono improntate a tre obiettivi:
- Inclusione
- Semplificazione
- Razionalizzazione

Inclusione di lavoratori e imprese
Il decreto rende **strutturale la NASpI a 24 mesi per sempre**. La NASpI, la nuova indennità in vigore dal 1 maggio 2015, è uno dei sussidi di disoccupazione più inclusivi d'Europa: oltre il 97% degli assicurati la ottiene, se perde il lavoro. Rispetto alle indennità precedenti (ASpI e miniASpI), il 70% dei beneficiari ottiene una prestazione che dura almeno un mese in più di prima. Inoltre, come ripetutamente affermato dal governo, il decreto introduce una salvaguardia, per il solo 2015, della durata della NASpI con riferimento ai lavoratori stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali.
Il decreto mette a regime e **rende strutturali (cioè finanzia per sempre) altre importanti misure di politica sociale**:
- **le misure di conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro (tra le quali l'estensione del congedo parentale**);
- **l'assegno di disoccupazione** (ASDI), che fornisce **un reddito sino a sei mesi ai beneficiari di NASpI con figli minori o ultracinquantacinquenni che esauriscono il sussidio senza avere trovato lavoro e hanno un ISEE inferiore a 5.000 euro all'anno**;
- **il fondo per le politiche attive del lavoro.**

Infine, il decreto **estende le integrazioni salariali** in caso di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro **a 1.400.000 lavoratori e 150.000 datori di lavoro in precedenza esclusi da queste tutele**. Questo risultato viene ottenuto estendendo la cassa integrazione agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e includendo nei fondi di solidarietà tutti i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, anziché, come in precedenza, più di 15.
Semplificazione e certezze per le imprese
Il decreto introduce **un unico testo normativo di 47 articoli per la cassa integrazione e per i fondi di solidarietà, abrogando oltre 15 leggi e norme stratificatesi negli ultimi 70 anni, dal 1945 a oggi**. Ciò costituisce una semplificazione enorme per imprese, consulenti e potenziali investitori esteri: la disciplina delle integrazioni salariali è contenuta in un unico testo.
Questo lavoro è stato completato anche grazie alla collaborazione con le commissioni parlamentari di Camera e Senato. Il governo ha accolto la maggior parte delle osservazioni del Parlamento, su questo come su tutti gli altri aspetti del decreto. Viene inserita nel decreto la disciplina della solidarietà espansiva, attualizzandola all'ordinamento giuridico vigente, rendendo così più agevoli eventuali interventi futuri in materia.

Con il decreto si realizza anche una maggiore certezza per le imprese e per lo Stato: si prevede che l'impresa provveda al conguaglio delle integrazioni pagate ai lavoratori o ne richieda il rimborso entro 6 mesi dalla fine del periodo di cassa integrazione.
Per quanto riguarda la Cassa integrazione ordinaria (CIGO), il decreto prevede una semplificazione delle procedure di autorizzazione, con l'abolizione delle commissioni provinciali e l'autorizzazione dei trattamenti direttamente da parte dell'INPS. La domanda di CIGO deve avvenire entro 15 giorni dall'avvio della riduzione o sospensione.
Per quanto riguarda la Cassa integrazione straordinaria (CIGS), sono introdotte varie semplificazioni.
Semplificazione procedure di consultazione sindacale:
 all'atto della comunicazione alle associazioni sindacali, viene meno l'obbligo per l'impresa di comunicare i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione;
 per quanto riguarda i criteri di scelta e rotazione, viene stabilito che la congruità dei criteri di scelta si valuta sulla coerenza con le ragioni per cui viene richiesto l'intervento;
 vengono abrogate le norme sulla rotazione, complicatissime e di difficile attuazione, e le sanzioni che ne conseguivano. D'ora in poi, le sanzioni (semplificate) si applicano solo per il mancato rispetto delle modalità di rotazione concordate nell'esame congiunto.

Semplificazione procedure autorizzazione:
 sarà possibile richiedere CIGS per tutto il periodo necessario (direttamente 24 mesi per riorganizzazione). Per i contratti di solidarietà (che diventano una causale di CIGS, prendendone tutte le regole), anche 36 mesi di fila in presenza di determinate condizioni (vedi oltre).

Certezza dei tempi:
 la CIGS parte 30 giorni dopo la domanda (per le richieste presentate a decorrere dal 1 novembre 2015).

Semplificazione dei controlli:
 un unico controllo tre mesi prima della fine del periodo di cassa.

Il decreto consente infine di partire effettivamente con i fondi di solidarietà destinati a fornire le integrazioni salariali a datori di lavoro e loro lavoratori non coperti dalla cassa integrazione. Qui gli interventi e le semplificazioni sono tali da suggerire una trattazione apposita, nella scheda al fondo.
Razionalizzazione delle integrazioni salariali
Viene prevista una revisione della durata massima complessiva delle integrazioni salariali: per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile. Utilizzando la CIGS per causale contratto di solidarietà tale limite complessivo può essere portato a 6 mesi nel quinquennio mobile, perché la durata dei contratti di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.
Esempi:
 12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS (es. riorganizzazione): stop a 24 mesi
 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS: ok 36 mesi
 12 mesi di CIGS (es. crisi)+24 mesi di CDS: ok 36 mesi
 36 mesi di CDS: ok
 12 mesi di CIGO+12 mesi di CDS: possibili altri 6 mesi di CIGO/ CIGS oppure altri 12 mesi di CDS

Nel settore edile, la durata massima complessiva della cassa ordinaria e straordinaria è stabilito in 30 mesi per ciascuna unità produttiva, in considerazione delle specificità di tale settore che tipicamente non consentono l'utilizzo dei contratti di solidarietà.
Il decreto prevede un **meccanismo di responsabilizzazione delle imprese** attraverso le aliquote del contributo d'uso (contributo addizionale). Viene infatti **previsto un contributo addizionale del 9% della retribuzione persa per i periodi di cassa (cumulando CIGO, CIGS e contratti di solidarietà) sino a un anno di utilizzo nel quinquennio mobile; del 12% sino a due anni e del 15% sino a tre**. Il contributo addizionale non è dovuto nei casi di eventi oggettivamente non evitabili.

A fronte di questo incremento progressivo del contributo addizionale, viene introdotta per la CIGO una riduzione generalizzata del 10% sul contributo ordinario pagato su ogni lavoratore (la CIGS è strutturalmente a carico della fiscalità generale). L'aliquota del contributo ordinario pagato da tutte le imprese indipendentemente dall'utilizzo della cassa passa quindi dall'1,90% all'1,70% della retribuzione per le imprese fino a 50 dipendenti; dal 2,20% al 2% per quelle sopra i 50; dal 5,20% al 4,70% per l'edilizia.

Viene previsto, sia per la CIGO che per la CIGS, il divieto di autorizzare l'integrazione salariale per tutte le ore lavorabili da tutti i lavoratori per tutto il periodo disponibile. In sostanza viene introdotto il divieto della cassa a zero ore per tutto il personale per tutto il periodo di cassa disponibile. Tale divieto, che per la CIGS non si applica per i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto, serve anche a favorire la rotazione nella fruizione del trattamento di integrazione salariale, nonché il ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro rispetto alla sospensione.

Per la CIGS, il decreto razionalizza la disciplina delle causali di concessione del trattamento. **L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere concesso per una delle seguenti tre causali:**

- **riorganizzazione aziendale** (che riassorbe le attuali causali di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale), nel limite di 24 mesi in un quinquennio mobile;
- **crisi aziendale**, nel limite di 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione. A decorrere dal 1° gennaio 2016, non può più essere concessa la CIGS nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. Viene previsto tuttavia un fondo di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, che consente la possibilità di autorizzare, previo accordo stipulato in sede governativa, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per una durata massima rispettivamente di dodici mesi nel 2016, nove nel 2017 e sei nel 2018, qualora al termine del programma di crisi aziendale l'impresa cessi l'attività produttiva, ma sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale;
- **contratto di solidarietà, sino a 24 mesi in un quinquennio mobile, che possono diventare 36 se l'impresa non utilizza CIGO o altre causali di CIGS nel quinquennio**. Gli attuali contratti di solidarietà di tipo "A", previsti per le imprese rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS, diventano quindi una causale di quest'ultima e ne mutuano integralmente le regole in termini di misura della prestazione e di contribuzione addizionale. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Viene inoltre previsto, a tutela del lavoratore, che per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Infine, il decreto introduce meccanismi di attivazione dei beneficiari di integrazioni salariali e condizionalità delle prestazioni: nello specifico, i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali (cassa integrazione o fondi di solidarietà) per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro nell'arco di un anno sono convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato. Questo patto di servizio, come previsto dal decreto sulle politiche attive, è più leggero di quello rivolto ai disoccupati, ed è volto in primo luogo a fornire iniziative di formazione e riqualificazione, anche in concorso con le imprese e i fondi interprofessionali.

Transizione

Il decreto prevede una transizione alle nuove disposizioni. Di seguito gli aspetti più rilevanti.

Le nuove regole si applicano solo ai trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto. Ai trattamenti pregressi si applicano le norme previgenti, e le loro durate si computano ai fini del limite massimo di durata complessiva nel quinquennio mobile solo per il periodo successivo alla data di entrata in vigore del decreto. In altri termini, nel nuovo quinquennio mobile non si computano i periodi fruiti in passato: si riparte da zero. Quindi i nuovi limiti di durata incidono dalla fine del 2017, non prima. Il divieto delle zero ore di CIGS per tutti per l'intero periodo autorizzato entra in vigore solo fra 2 anni (a fine 2017).

Gli accordi sindacali conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto (anche se la cassa non è ancora stata autorizzata) restano validi anche qualora prevedano durate maggiori. I periodi fruiti dall'entrata in vigore del decreto si computano però ai fini dei nuovi limiti.

La disposizione che prevede che la domanda di CIGS debba avvenire 30 giorni prima dell'avvio della riduzione o sospensione si applica ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015, così da dare modo alle imprese di adeguarsi al nuovo regime.
Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti di durata previsti dal decreto, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, ed entro il limite di spesa di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018, può essere autorizzata, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate da un'apposita commissione istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Scheda: Disposizioni in materia di fondi di solidarietà bilaterali

I principali interventi riguardano:

– l'obbligo di estendere entro il 31 dicembre 2015 i fondi di solidarietà bilaterali per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (attualmente l'obbligo è previsto in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti);

– la previsione che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, il fondo di solidarietà residuale (ossia il fondo che opera per tutti i settori i quali, oltre a non rientrare nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali) assume la denominazione di Fondo di Integrazione Salariale ed è soggetto a una nuova disciplina. Gli aspetti salienti di tale nuova disciplina sono i seguenti:

o rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione Salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (attualmente, invece, rientrano nell'ambito di applicazione del fondo di solidarietà residuale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti), a fronte del pagamento di un'aliquota dello 0,45% della retribuzione a partire dal 2016 (per le imprese oltre i 15 dipendenti, l'aliquota sarà dello 0,65%).

o il Fondo di Integrazione Salariale garantisce, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'erogazione di una nuova prestazione, ossia l'assegno di solidarietà. Si tratta di una integrazione salariale corrisposta - per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile - ai dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale o di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo: tale nuova prestazione sostituisce i contratti di solidarietà di tipo "B", ossia quelli stipulati dalle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS. I datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà per gli eventi di sospensione o riduzione di lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016;

o nel caso di lavoratori che occupano mediamente più di 15 dipendenti, il Fondo di Integrazione Salariale garantisce l'ulteriore prestazione consistente nell'assegno ordinario, per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie (ad esclusione delle intemperie stagionali) e straordinarie (limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale);

– revisione della disciplina dell'assegno ordinario corrisposto dai fondi di solidarietà bilaterali: i fondi (diversi dal fondo di integrazione salariale) stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della casuale invocata, alle durate massime previste per la CIGO e la CIGS (attualmente, invece, l'assegno ordinario, a prescindere dalla causale invocata, non può eccedere la durata massima prevista per la CIGO);

– introduzione di requisiti di competenza ed assenza di conflitto di interesse per gli esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, quali membri dei comitati amministratori dei fondi di solidarietà bilaterali (ivi compreso il fondo di integrazione salariale);

– introduzione di requisiti di onorabilità per tutti i membri dei comitati amministratori del Fondo di Integrazione Salariale e dei fondi di solidarietà bilaterali;

– La previsione che, se i comitati amministratori dei vari fondi non sono costituiti entro il 30 novembre 2015, il Ministro del lavoro nomini un commissario straordinario, così da garantire l'avvio del sistema dei fondi a decorrere dal 1 gennaio 2016.
– la previsione che, entro il 31 dicembre 2015, i fondi bilaterali alternativi al sistema sin qui descritto, operanti nei settori della somministrazione di lavoro e dell'artigianato eroghino almeno una prestazione tra l'assegno ordinario per 13 settimane nel biennio o l'assegno di solidarietà per 26 settimane nel biennio, prevedendo un'aliquota di contribuzione al fondo dello 0,45% (diviso tra azienda e lavoratore secondo un accordo lasciato alle parti sociali). Tali fondi, così come i fondi di solidarietà bilaterali, possono inoltre erogare prestazioni integrative rispetto alle prestazioni di disoccupazione, oppure nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo dei lavoratori prossimi all'età di pensionamento. Al settore della somministrazione di lavoro è data la possibilità di utilizzare quota parte del contributo al fondo Formatemp, previsto dal dlgs 276 del 2003, per il versamento del contributo al fondo di solidarietà. In tal caso, il contributo può essere posto interamente a carico del datore di lavoro e l'aliquota di contribuzione non può essere inferiore allo 0,30%.
– L'introduzione della possibilità per le Province autonome di Trento e Bolzano di sostenere l'istituzione di un fondo di solidarietà territoriale intersettoriale cui, salvo diverse disposizioni, si applica la disciplina prevista per i fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 del decreto.

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 149 DISPOSIZIONI PER LA RAZIONALIZZAZIONE E LA SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITA' ISPETTIVA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183. (15G00161)

(GU n.221 del 23-9-2015 - Suppl. Ordinario n. 53)
Vigente al: 24-9-2015

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, il quale, allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività' ispettiva, delega il Governo ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, uno o più decreti legislativi; Visto l'articolo 1, comma 7, lettera l), della citata legge n. 183 del 2014, recante il criterio di delega relativo alla razionalizzazione e semplificazione dell'attività' ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e INAIL, prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015; Acquisiti i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica; Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 4 settembre 2015; Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri per la semplificazione e la pubblica amministrazione, della difesa e dell'economia e delle finanze;

Emana
il seguente decreto legislativo:

Art. 1
Ispettorato nazionale del lavoro

1. Al fine di razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché al fine di evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi, e' istituita, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro denominata «Ispettorato nazionale del lavoro», di seguito «Ispettorato», che integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL.
2. L'Ispettorato svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL. Al fine di assicurare omogeneità operative di tutto il personale che svolge vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale, ai funzionari ispettivi dell'INPS e dell'INAIL sono attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ivi compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 e alle medesime condizioni di legge.
3. L'Ispettorato ha personalità giuridica di diritto pubblico, e' dotato di autonomia organizzativa e contabile ed e' posto sotto la vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali che ne monitora periodicamente gli obiettivi e la corretta gestione delle risorse finanziarie.
4. L'Ispettorato ha una sede centrale in Roma, presso un immobile demaniale ovvero presso un immobile del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS, dell'INAIL o di altri Istituti previdenziali e un massimo di 80 sedi territoriali.
5. L'Ispettorato e' sottoposto al controllo della Corte dei conti ai sensi dell'articolo 3, comma 4, della legge 14 gennaio 1994, n. 20, e successive modificazioni.

Art. 2
Funzioni e attribuzioni

1. Entro quarantacinque giorni dall'entrata in vigore del presente decreto e' adottato, con decreto del Presidente della Repubblica ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, lo statuto dell'Ispettorato, in conformità ai principi e ai criteri direttivi stabiliti dall'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo n. 300 del 1999, ivi compresa la definizione, tramite convenzione da stipularsi tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il direttore dell'Ispettorato, degli obiettivi specificamente attribuiti a quest'ultimo.
2. L'Ispettorato esercita, in particolare, le seguenti funzioni e attribuzioni: a) esercita e coordina su tutto il territorio nazionale, sulla
base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria nonché legislazione sociale, ivi compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nei limiti delle competenze già attribuite al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni su lavoro e malattie professionali, della esposizione al rischio nelle malattie professionali, delle caratteristiche dei vari cicli produttivi ai fini della applicazione della tariffa dei premi;
b) emana circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria, previo parere conforme del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nonché direttive operative rivolte al personale ispettivo;
c) propone, sulla base di direttive del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, gli obiettivi quantitativi ivi delle verifiche ed effettua il monitoraggio sulla loro realizzazione; d) cura la formazione e l'aggiornamento del personale ispettivo, ivi compreso quello di INPS e INAIL;
e) svolge le attività di prevenzione e promozione della legalità presso enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124;
f) esercita e coordina le attività di vigilanza sui rapporti di lavoro nel settore dei trasporti su strada, i controlli previsti dalle norme di recepimento delle direttive di prodotto e cura la gestione delle vigilanze speciali effettuate sul territorio nazionale;
g) svolge attività di studio e analisi relative ai fenomeni del lavoro sommerso e irregolare e alla mappatura dei rischi, al fine di orientare l'attivita' di vigilanza;
h) gestisce le risorse assegnate ai sensi dell'articolo 8, anche al fine di garantire l'uniformità' dell'attività di vigilanza, delle competenze professionali e delle dotazioni strumentali in uso al personale ispettivo;
i) svolge ogni ulteriore attività, connessa allo svolgimento
delle funzioni ispettive, ad esso demandata dal Ministro del lavoro e
delle politiche sociali;
l) riferisce al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, all'INPS e all'INAIL ogni informazione utile alla programmazione e allo svolgimento delle attività istituzionali delle predette amministrazioni;
m) ferme restando le rispettive competenze, si coordina con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale al fine di assicurare l'uniformità' di comportamento ed una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi, evitando la sovrapposizione degli interventi.

Art. 3
Organi dell'Ispettorato
1. Sono organi dell'Ispettorato e restano in carica per tre anni rinnovabili per una sola volta:
a) il direttore;
b) il consiglio di amministrazione;
c) il collegio dei revisori.
2. Il direttore e' scelto tra esperti ovvero tra personale
incaricato di funzioni di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 o altro personale di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, in possesso di provata esperienza e professionalità nelle materie di competenza dell'Ispettorato ed e' nominato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e, se dipendente delle amministrazioni pubbliche, previo collocamento fuori ruolo, aspettativa non retribuita, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti. In tal caso e' reso indisponibile un posto equivalente, dal punto di vista finanziario, presso l'amministrazione di provenienza. Al direttore

dell'Ispettorato spetta il trattamento economico e normativo riconosciuto per l'incarico di capo dipartimento di cui all'articolo 5 del decreto legislativo n. 300 del 1999.
3. Il consiglio di amministrazione e' nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed e' composto da quattro dirigenti incaricati di funzioni di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 o altro personale di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, in possesso di provata esperienza e professionalità nelle materie di competenza dell'Ispettorato. Un componente ciascuno e' indicato dall'INPS e dall'INAIL in rappresentanza dei predetti Istituti. Uno dei componenti del consiglio di amministrazione svolge, su designazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le funzioni di presidente.
4. Il collegio dei revisori e' nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed e' composto da tre membri effettivi, di cui due in rappresentanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e uno in rappresentanza del Ministero dell'economia e delle finanze. Con il medesimo decreto sono nominati i membri supplenti in rappresentanza dei predetti Ministeri. I componenti del collegio sono scelti tra i dirigenti incaricati di funzioni di livello dirigenziale non generale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, in possesso di specifica professionalità. L'assegnazione delle funzioni di presidente del collegio dei revisori avviene secondo le modalità stabilite dallo statuto di cui all'articolo 2, comma 1. Ai componenti del collegio dei revisori compete, per lo svolgimento della loro attività, un compenso determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, a valere sugli ordinari stanziamenti di bilancio dell'Ispettorato e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
5. Per la partecipazione alle sedute degli organi collegiali non spettano gettoni di presenza o emolumenti a qualsiasi titolo dovuti.
6. Il direttore e' sottoposto alla disciplina in materia di responsabilità dirigenziale di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ivi compresa la facoltà di revoca dell'incarico.

Art. 4
Attribuzioni degli organi dell'Ispettorato
1. Il direttore ha la rappresentanza legale dell'Ispettorato, provvede all'attuazione degli indirizzi e delle linee guida adottate d'intesa con il consiglio di amministrazione e approvate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e presenta al consiglio di amministrazione il bilancio preventivo e il conto consuntivo. Il direttore propone alla commissione centrale di coordinamento di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche ispettive, riferisce periodicamente al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al consiglio di amministrazione e presenta una relazione annuale sull'attivita' svolta dall'Ispettorato. Al direttore sono assegnati i poteri e la responsabilità della gestione dell'Ispettorato, nonché la responsabilità per il conseguimento dei risultati fissati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito, ove possibile, di massimali di spesa predeterminati dal bilancio o, nell'ambito di questo, dal Ministro stesso. E' inoltre facoltà del direttore proporre all'approvazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, modifiche ai regolamenti interni di contabilità adottati ai sensi dell'articolo 5, comma 1.
2. Il consiglio di amministrazione, convocato dal componente che svolge le funzioni di presidente, che stabilisce altresì l'ordine del giorno delle sedute, coadiuva il direttore nell'esercizio delle attribuzioni ad esso conferite, delibera il bilancio preventivo, il conto consuntivo e i piani di spesa ed investimento.
3. Alle sedute del consiglio di amministrazione partecipa il direttore dell'Ispettorato.
4. Il collegio dei revisori svolge il controllo sull'attivita' dell'Ispettorato ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2011 n. 123 nonché, in quanto applicabili, degli articoli da 2397 a 2409 del codice civile.

Art. 5
Organizzazione e funzionamento dell'Ispettorato
1. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e il Ministro della difesa, da adottarsi entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono disciplinate,

senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'organizzazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'Ispettorato e la contabilità finanziaria ed economico patrimoniale relativa alla sua gestione.
2. Fermi restando gli ordinari stanziamenti di bilancio e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, i decreti di cui al comma 1 provvedono, in deroga alle discipline normative e contrattuali vigenti, a rideterminare in modo uniforme il trattamento di missione del personale ispettivo dell'Ispettorato, dell'INPS e dell'INAIL, in considerazione delle esigenze di utilizzo abituale del mezzo proprio per lo svolgimento della ordinaria attività istituzionale che comporta, il trasporto di strumenti informatici, fotocamere e altre attrezzature di lavoro. Ai fini della rideterminazione del trattamento di missione di cui al presente comma si applicano i seguenti criteri:
a) mantenimento della misura dell'indennità chilometrica di cui al primo comma dell'articolo 15 della legge 18 dicembre 1973, n. 836 come rideterminata dall'articolo 8 della legge 26 luglio 1978, n. 417;
b) previsione di una specifica indennità volta a favorire la messa a disposizione del mezzo proprio;
c) previsione di coperture assicurative per eventi non coperti dal sistema assicurativo obbligatorio e dall'INAIL.
3. I decreti di cui al comma 1 prevedono misure volte a garantire l'omogeneizzazione delle dotazioni strumentali, anche informatiche, messe a disposizione del personale ispettivo dell'Ispettorato, del personale di cui all'articolo 6 comma 4, nonché del personale ispettivo dell'INPS e dell'INAIL. I medesimi decreti prevedono misure volte a garantire che lo svolgimento dell'attivita' lavorativa del personale ispettivo abbia luogo con modalità flessibili e semplificate.
4. In relazione alle attività di cui all'articolo 14, comma 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 l'Ispettorato si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione della performance del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
5. L'Ispettorato e' inserito nella Tabella A allegata alla legge 29 ottobre 1984, n. 720 e successive modificazioni.

Art. 6
Disposizioni in materia di personale
1. La dotazione organica dell'Ispettorato, non superiore a 6357 unità ripartite tra le diverse qualifiche, dirigenziali e non, e' definita con i decreti di cui all'articolo 5, comma 1 nel rispetto di quanto previsto dal comma 2. Nell'ambito della predetta dotazione organica, nella quale sono previste due posizioni dirigenziali di livello dirigenziale generale e 88 posizioni dirigenziali di livello non generale, sono ricomprese le unità di personale già in servizio presso le direzioni interregionali e territoriali del lavoro e presso la direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Al personale dirigenziale e non dirigenziale di ruolo dell'Ispettorato si applica, rispettivamente, la contrattazione collettiva dell'Area I e la contrattazione collettiva del comparto Ministeri.
2. La dotazione organica dell'Ispettorato e' ridotta in misura corrispondente alle cessazioni del personale delle aree funzionali, appartenente ai profili amministrativi, proveniente dalle Direzioni interregionali e territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che avverranno successivamente all'entrata in vigore dei decreti di cui all'articolo 5, comma 1 e fino al 31 dicembre 2016. Le risorse derivanti dalle economie per le cessazioni dal servizio relative agli anni 2015 e 2016 non sono utilizzabili ai fini della determinazione del budget di assunzioni previsto dalle vigenti disposizioni in materia di assunzioni ed, inoltre, sono contestualmente ridotti i relativi fondi per il trattamento accessorio.
3. A partire dal 2017, in relazione ai risparmi di spesa derivanti dal progressivo esaurimento del ruolo di cui all'articolo 7, comma 1, la dotazione organica dell'Ispettorato e' incrementata, ogni tre anni, di un numero di posti corrispondente alle facoltà assunzionali previste dalle vigenti disposizioni in materia di turn-over del personale, con conseguente assegnazione delle relative risorse finanziarie da parte dell'INPS e dell'INAIL in relazione al contratto collettivo applicato dall'Ispettorato.
4. Presso la sede di Roma dell'Ispettorato e' istituito, alle dipendenze del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il «Comando carabinieri per la tutela del lavoro». L'attivita' di vigilanza svolta dal personale dell'Arma dei Carabinieri nonché il coordinamento con l'Ispettorato e' assicurato mediante la definizione, da parte del direttore dell'Ispettorato, di linee di condotta e programmi ispettivi periodici nonché mediante l'affidamento allo stesso direttore delle spese di funzionamento del Comando carabinieri per la tutela del lavoro. Presso le sedi territoriali dell'Ispettorato opera altresì un contingente di personale che, secondo quanto stabilito dai decreti di cui all'articolo 5, comma 1, dipende funzionalmente dal dirigente preposto alla sede territoriale dell'Ispettorato e gerarchicamente dal

comandante dell'articolazione del Comando carabinieri per la tutela del lavoro. In relazione a quanto stabilito dal presente comma, il contingente di personale assegnato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 826, comma 1, del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66 e' assegnato all'Ispettorato. Il contingente di cui al presente comma, eventualmente ridotto con i decreti di cui all'articolo 5, comma 1, e' aggiuntivo rispetto alla dotazione organica di cui al comma 1 ed e' selezionato per l'assegnazione secondo criteri fissati dal Comando
generale dell'Arma dei Carabinieri fra coloro che abbiano frequentato
specifici corsi formativi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali o dell'Ispettorato. Allo stesso contingente sono attribuiti, nell'esercizio delle proprie funzioni, i medesimi poteri riconosciuti al personale ispettivo dell'Ispettorato, fatto salvo il potere di conciliazione di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. Sono a carico dell'Ispettorato gli oneri relativi al trattamento economico, fondamentale ed accessorio, del personale dell'Arma dei carabinieri e le spese connesse alle attività cui sono adibiti. In ragione della riorganizzazione di cui al presente comma e' abrogato, dalla data indicata dai decreti di cui all'articolo 5, comma 1, il decreto del Ministro della difesa, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali e con il Ministro dell'interno, del 12 novembre 2009, recante la «Riorganizzazione del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 52 del 4 marzo 2010, fatte salve le disposizioni relative al rapporto di impiego dei Carabinieri per la tutela del lavoro con la Regione Sicilia.
5. Con i decreti di cui all'articolo 5, comma 1, sono altresì individuati:
a) la dislocazione sul territorio dell'Ispettorato;
b) gli assetti e gli organici del personale dell'Arma dei Carabinieri di cui al comma 4, nonché i contenuti della dipendenza funzionale delle unità territoriali dal dirigente preposto alla sede territoriale dell'Ispettorato.
6. Dalla data indicata dai decreti di cui all'articolo 5, comma 1:
a) cessano di operare le direzioni interregionali e territoriali del lavoro e sono attribuiti alle sedi territoriali dell'Ispettorato i compiti già assegnati alle predette direzioni dagli articoli 15 e 16 di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 febbraio 2014, n. 121;
b) e' trasferito nei ruoli dell'Ispettorato il personale di ruolo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali individuato dagli stessi decreti di cui all'articolo 5, comma 1. Nell'ambito del trasferimento e' ricompreso il personale già in servizio presso le direzioni interregionali e territoriali del lavoro e presso la direzione generale per l'attivita' ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. E' altresì trasferito presso la sede centrale e le sedi territoriali di Roma dell'Ispettorato il personale ispettivo in sevizio presso le sedi centrali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fatta salva la possibilità di chiedere, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, di rimanere nei ruoli dello stesso Ministero con inquadramento nei corrispondenti profili amministrativi.

Art. 7

Coordinamento e accentramento delle funzioni di vigilanza

1. Dalla data indicata dai decreti di cui all'articolo 5, comma 1, il personale ispettivo gia' appartenente all'INPS e all'INAIL e' inserito in un ruolo ad esaurimento dei predetti Istituti con il mantenimento del trattamento economico e normativo in vigore. Le risorse derivanti dalle economie per le cessazioni dal servizio di cui al presente comma non sono utilizzabili ai fini della determinazione del budget di assunzioni da parte dell'INPS e dell'INAIL previsto dalle vigenti disposizioni in materia di assunzioni, fermo restando quanto previsto dall'articolo 6, comma 3. In relazione alle cessazioni del personale di cui al presente comma, che si verificheranno dalla data di entrata in vigore dei decreti di cui all'articolo 5, comma 1, sono contestualmente ridotti i relativi fondi per il trattamento accessorio.
2. Al fine di razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva, con i decreti di cui all'articolo 5 comma 1 sono individuate forme di coordinamento tra l'Ispettorato e i servizi ispettivi di INPS e INAIL che comprendono, in ogni caso, il potere dell'Ispettorato di dettare le linee di condotta e le direttive di carattere operativo, nonché di definire tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento. Ai fini di cui al presente comma si tiene conto delle esigenze del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL di effettuare accertamenti tecnici funzionali allo svolgimento delle attività istituzionali delle predette amministrazioni.
3. Entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, il personale ispettivo dell'INPS e dell'INAIL può chiedere di essere inquadrato nei corrispondenti profili amministrativi dei rispettivi Istituti nei limiti delle disponibilità previste dalle relative dotazioni organiche.

4. Nella Regione Sicilia e nelle Province autonome di Trento e Bolzano l'Ispettorato provvede alla stipulazione di appositi protocolli d'intesa al fine di garantire, in detti territori, l'uniforme svolgimento dell'attivita' di vigilanza ed evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi, nel rispetto delle competenze attribuite dai rispettivi statuti in materia di vigilanza sul lavoro e legislazione sociale. Detti protocolli possono prevedere, altresì, iniziative formative comuni e la condivisione delle migliori pratiche in materia di svolgimento dell'attivita' di vigilanza al fine di promuoverne l'uniformità' a livello nazionale.

Art. 8
Risorse finanziarie

1. I decreti di cui all'articolo 5, comma 1, individuano le risorse strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, ivi comprese quelle destinate al trattamento accessorio del personale in forza all'Ispettorato, già assegnate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e da trasferire all'Ispettorato, che subentra nella titolarità dei relativi rapporti giuridici attivi e passivi. Sono in ogni caso trasferite all'Ispettorato le risorse del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL destinate alle dotazioni strumentali di cui all'articolo 1, comma 2, nonché le risorse di cui all'articolo 14, comma 1 lettera d) numero 2), del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145 convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, le quali sono utilizzate per il finanziamento delle misure, già previste dallo stesso decreto legge, per l'incentivazione del personale ispettivo di ruolo dell'Ispettorato. Sono altresì trasferite all'Ispettorato le risorse del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL finalizzate alla formazione del personale ispettivo ai sensi dell'articolo 2, comma 2 lettera d).
2. La dislocazione sul territorio dell'Ispettorato tiene conto del piano di razionalizzazione di cui all'articolo 2, comma 222-quater, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il cui termine di predisposizione e' differito di sei mesi.
3. Il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio in applicazione del presente decreto legislativo.

Art. 9
Rappresentanza in giudizio

1. Fatto salvo quanto previsto dal comma 2, all'Ispettorato si applica l'articolo 1 del testo unico delle leggi e delle norme giuridiche sulla rappresentanza e difesa in giudizio dello Stato e sull'ordinamento dell'Avvocatura dello Stato di cui al regio decreto 30 ottobre 1933, n. 1611.
2. L'Ispettorato può farsi rappresentare e difendere, nel primo e secondo grado di giudizio, da propri funzionari nei giudizi di opposizione ad ordinanza ingiunzione, nei giudizi di opposizione a cartella esattoriale nelle materie di cui all'articolo 6, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 1° settembre 2011 n. 150, nonché negli altri casi in cui la legislazione vigente consente alle amministrazioni pubbliche di stare in giudizio avvalendosi di propri dipendenti. Nel secondo grado di giudizio, ove vengano in rilievo questioni di massima o aventi notevoli riflessi economici, e' fatta salva la possibilità per l'Avvocatura dello Stato di assumere direttamente la trattazione della causa secondo le modalità stabilite al fine dai decreti di cui all'articolo 5, comma 1. In caso di esito favorevole della lite all'Ispettorato sono riconosciute dal giudice le spese, i diritti e gli onorari di lite, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto. Per la quantificazione dei relativi importi si applica il decreto adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n. 27, per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati. Le entrate derivanti dall'applicazione del presente comma confluiscono in un apposito capitolo di bilancio dell'Ispettorato e ne integrano le dotazioni finanziarie.

Art. 10
Organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL

1. Fatto salvo quanto previsto dal decreto di cui all'articolo 1, comma 4 lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, in applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo sono apportate le conseguenti modifiche ai decreti di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL, anche in relazione alla individuazione della struttura dello stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali assegnataria dei compiti di cui all'articolo 1, comma 3.

2. I decreti di cui al comma 1 prevedono altresì la soppressione della direzione generale per l'attività ispettiva ed eventuali ridimensionamenti delle altre direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
3. In applicazione del comma 2 del presente articolo, dei commi 1, 2 ultimo periodo e 6 dell'articolo 6 sono apportate le corrispondenti riduzioni alle dotazioni organiche del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche con riferimento alle relative posizioni dirigenziali di livello generale e non generale.

Art. 11
Abrogazioni e altre norme di coordinamento
1. Dalla data indicata dai decreti di cui all'articolo 5 comma 1, al decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 sono apportate le seguenti modifiche:
a) gli articoli 1, 2, 4 e 5 sono abrogati e l'articolo 3 e' sostituito dal seguente: «Art. 3 (Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza). - 1. La Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza, costituita ai sensi del presente articolo, opera quale sede permanente di elaborazione di orientamenti, linee e priorità dell'attività di vigilanza.
2. La Commissione, sulla base di specifici rapporti annuali presentati dall'Ispettorato nazionale del lavoro, propone indirizzi ed obiettivi strategici e priorità degli interventi ispettivi.
3. La Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza, nominata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, e' composta dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali o da un sottosegretario delegato, in qualità di presidente; dal direttore dell'Ispettorato nazionale del lavoro; dai direttori generali dell'INPS e dell'INAIL; dal Comandante del Comando carabinieri per la tutela del lavoro; dal Comandante generale della Guardia di finanza; dal Comandante del Nucleo speciale entrate della Guardia di finanza; dal Comandante generale dell'Arma dei carabinieri; dal Direttore generale dell'Agenzia delle entrate; da
quattro rappresentanti dei datori di lavoro e quattro rappresentanti dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. I componenti della Commissione possono farsi rappresentare da membri supplenti appositamente delegati.
4. Alle sedute della Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza possono essere invitati a partecipare i Direttori generali delle direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e i Direttori generali delle direzioni generali degli altri Ministeri interessati in materia. Alle sedute della Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza può, su questioni di carattere generale attinenti alla problematica del lavoro illegale, essere altresì invitato il Capo della Polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza.
5. Ai componenti della Commissione di coordinamento dell'attività di vigilanza ed ai soggetti eventualmente invitati a partecipare ai sensi del comma 4 non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione. Al funzionamento della Commissione si provvede con le risorse assegnate a normativa vigente sui pertinenti capitoli di bilancio»;
b) all'articolo 9, comma 1, primo periodo, le parole "alla Direzione generale" sono sostituite dalle seguenti "al Ministero del lavoro e delle politiche sociali";
c) all'articolo 13, comma 5, il primo capoverso e' sostituito dal seguente "L'adozione della diffida interrompe i termini per la presentazione dei ricorsi di cui agli articoli 16 e 17 del presente decreto, fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3".
d) l'articolo 16 e' sostituito dal seguente: «Art. 16 (Ricorsi al direttore della sede territoriale dell'Ispettorato). – 1. Al fine di garantire l'uniforme applicazione delle disposizioni in materia di lavoro, legislazione sociale, nonché in materia contributiva e assicurativa, nei confronti dei relativi atti di accertamento adottati dagli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria di cui all'articolo 13, comma 7, e' ammesso ricorso davanti al direttore della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, entro trenta giorni dalla notifica degli stessi. 2. Il ricorso va inoltrato alla sede territoriale competente dell'Ispettorato del lavoro ed e' deciso, nel termine di sessanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente tempestivamente trasmessa dall'organo accertatore. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto»; e) l'articolo 17 e' sostituito dal seguente: «Art. 17 (Ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro). – 1. Presso le competenti sedi territoriali dell'Ispettorato e' costituito il Comitato per i rapporti di lavoro, composto dal direttore della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che la presiede, dal direttore dell'INPS e dal direttore dell'INAIL del capoluogo di regione dove ha sede l'Ispettorato competente. Ai componenti dei

comitati non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione ed al funzionamento dei comitati stessi si provvede con le risorse assegnate a normativa vigente sui pertinenti capitoli di bilancio.
2. Tutti i ricorsi avverso gli atti di accertamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro e gli atti di accertamento degli Enti previdenziali e assicurativi che abbiano ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro, sono inoltrati entro 30 giorni dalla notifica degli stessi alla sede territoriale competente dell'Ispettorato e sono decisi, con provvedimento motivato, dal Comitato di cui al comma 1 nel termine di novanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'Ispettorato. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto.».
2. Ogni riferimento alle direzioni interregionali, regionali o territoriali del lavoro contenuto in provvedimenti di legge o in norme di rango secondario e' da intendersi, in quanto compatibile, alla sede territorialmente competente dell'Ispettorato.
3. Le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689 trovano applicazione, in quanto compatibili, nei confronti dell'Ispettorato, da intendersi quale Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della stessa legge 24 novembre 1981, n. 689.
4. L'Ispettorato può stipulare uno o più protocolli d'intesa che prevedono strumenti e forme di coordinamento, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale. L'Ispettorato stipula altresì specifici protocolli d'intesa con le amministrazioni pubbliche regionali e locali e con le aziende di trasporto pubblico regionale e locale al fine di facilitare la mobilità del personale ispettivo nell'ambito dello svolgimento dei propri compiti.
5. L'INPS, l'INAIL e l'Agenzia delle entrate sono tenuti a mettere a disposizione dell'Ispettorato, anche attraverso l'accesso a specifici archivi informatici, dati e informazioni, sia in forma analitica che aggregata, utili alla programmazione e allo svolgimento dell'attivià' di vigilanza e di difesa in giudizio, al fine di orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenzino fattori di rischio sul piano del lavoro irregolare ovvero della evasione od omissione contributiva e al fine di una maggiore efficacia della gestione del contenzioso. L'inosservanza delle disposizioni di cui al presente comma comporta l'applicazione delle norme in materia di responsabilità dirigenziale.
6. Al fine di uniformare l'attività di vigilanza ed evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi, ogni altro organo di vigilanza che svolge accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale e' tenuto a raccordarsi con le sedi centrale e territoriali dell'Ispettorato.
7. Fermo restando quanto previsto dal comma 5, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'INPS e l'INAIL assicurano altresì ogni forma di collaborazione utile ad un efficiente svolgimento dell'attività di vigilanza.

Art. 12
Disposizioni per l'operativitá' dell'Ispettorato
1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali nomina un comitato operativo presieduto dal direttore dell'Ispettorato e formato da un esperto dei ruoli del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, uno dell'INPS e uno dell'INAIL.
2. Il Comitato svolge le attività di cui al comma 3 per il periodo necessario a garantire la progressiva funzionalità dell'Ispettorato e comunque per un periodo non superiore a tre anni.
3. Il Comitato svolge in particolare le seguenti funzioni:
a) coadiuva il direttore dell'Ispettorato nella definizione degli atti di indirizzo dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale da sottoporre alla Commissione centrale di coordinamento di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124;
b) assicura ogni utile coordinamento tra l'Ispettorato, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'INPS e l'INAIL, sia ai fini di una corretta ed efficace gestione del personale ispettivo che della definizione degli obiettivi in relazione ai complessivi piani di attività delle stesse amministrazioni;
c) adotta, in raccordo con il direttore, misure finalizzate ad una più efficace uniformità dell'attività di vigilanza, ivi comprese misure di carattere economico e gestionale; d) monitora le attività

dell'Ispettorato, trascorsi dodici mesi dalla sua istituzione, al fine di valutarne la concreta funzionalità ed efficacia di azione.
4. Ai componenti del comitato non spetta alcun compenso, gettone di presenza o emolumento a qualsiasi titolo dovuti.

Art. 13
Entrata in vigore
1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.
Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.
Dato a Roma, addì 14 settembre 2015
MATTARELLA
Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri
Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali
Madia, Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione
Pinotti, Ministro della difesa
Padoan, Ministro dell'economia e delle finanze
Visto, il Guardasigilli: Orlando

°°*°

Decreto legislativo di razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva
Il decreto legislativo prevede, al fine di razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva, l'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro.
L'Ispettorato ha personalità di diritto pubblico, ha autonomia di bilancio e "autonomi poteri per la determinazione delle norme concernenti la propria organizzazione ed il proprio funzionamento.
Gli organi dell'Ispettorato sono:
1) il direttore generale che ne ha la rappresentanza legale;
2) il consiglio di amministrazione
3) il collegio dei revisori.
La principale funzione dell'Ispettorato nazionale, risiede nel **coordinamento,** sulla base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, della vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria.
A tal fine, l'Ispettorato definisce tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento e detta le linee di condotta e le direttive di carattere operativo per tutto il personale ispettivo (compreso quello in forza presso INPS e INAIL).
In supporto alla programmazione dell'attività di vigilanza svolta dall'Ispettorato, si prevede l'obbligo per l'INPS, l'INAIL e l'Agenzia delle entrate di mettere a disposizione dell'Ispettorato, anche attraverso l'accesso a specifici archivi informatici, dati e informazioni, sia in forma analitica che aggregata.
Al fine di rafforzare l'azione di coordinamento con altri organi preposti alla vigilanza si prevede:
- la stipula di appositi protocolli, anche con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale onde assicurare l'uniformità di comportamento ed una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi, evitando la sovrapposizione degli interventi;

- l'obbligo per ogni altro organo di vigilanza che svolge accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale di raccordarsi con l'Ispettorato.

In ragione di un progressivo accentramento di tutte le funzioni ispettive presso l'Ispettorato nazionale del Lavoro, il personale ispettivo di INPS e INAIL è inserito in **un ruolo ad esaurimento** dei predetti Istituti con il mantenimento del trattamento economico e normativo in vigore e non potrà essere sostituito dagli Istituti. Pertanto, il reclutamento del personale ispettivo, dall'entrata in vigore dei decreti attuativi, sarà riservato esclusivamente all'Ispettorato del Lavoro.
Ulteriori disposizioni sono finalizzate alla semplificazione normativa in materia di ricorsi amministrativi e giudiziari riguardanti gli atti degli organi ispettivi.

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 150 DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO E DI POLITICHE ATTIVE, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 3, DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183. (15G00162)

(GU n.221 del 23-9-2015 - Suppl. Ordinario n. 53) Vigente al: 24-9-2015

Capo I RETE DEI SERVIZI PER LE POLITICHE DEL LAVORO
IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;
Visto l'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183,
che allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, delega il Governo ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;
Visto l'articolo 1, comma 4, della citata legge n. 183 del 2014,
recante il criterio di delega relativo, tra l'altro, alla
razionalizzazione degli incentivi all'assunzione; alla istituzione, anche ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di un'Agenzia nazionale per l'occupazione partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali; all'attribuzione all'Agenzia di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpI; al rafforzamento delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi; alla valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati; alla introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale; alla semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l'impiego delle tecnologie informatiche;
Visto l'articolo 15 del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78
convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 125
recante "Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali. Disposizioni per garantire la continuità dei dispositivi di sicurezza e di controllo del territorio. Razionalizzazione delle spese del Servizio sanitario nazionale nonché norme in materia di rifiuti e di emissioni industriali";
Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;
Acquisita l'intesa della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 30 luglio 2015;
Acquisiti i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;
Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 4 settembre 2015;
Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

Emana
il seguente decreto legislativo:

Art. 1
Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e le regioni e province autonome, per le parti di rispettiva competenza, esercitano il ruolo di indirizzo politico in materia di politiche attive per il lavoro, mediante l'individuazione di strategie, obiettivi e priorità che identificano la politica nazionale in materia, ivi comprese le attività relative al collocamento dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68.
2. La rete dei servizi per le politiche del lavoro e' costituita
dai seguenti soggetti, pubblici o privati:
a) l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, di cui all'articolo 4 del presente decreto, di seguito denominata «ANPAL»;
b) le strutture regionali per le Politiche Attive del Lavoro di cui all'articolo 11 del presente decreto;
c) l'INPS, in relazione alle competenze in materia di incentivi e strumenti a sostegno del reddito;
d) l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro;
e) le Agenzie per il lavoro, di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e gli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione ai sensi dell'articolo 12 del presente decreto;
f) i fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;
g) i fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003;
h) l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL) e Italia Lavoro S.p.A.;
i) il sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, le università e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado.
3. La rete dei servizi per le politiche del lavoro promuove l'effettività' dei diritti al lavoro, alla formazione ed all'elevazione professionale previsti dagli articoli 1, 4, 35 e 37 della Costituzione ed il diritto di ogni individuo ad accedere a servizi di collocamento gratuito, di cui all'articolo 29 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro, assicurando, tramite l'attività posta in essere dalle strutture pubbliche e private, accreditate o autorizzate, ai datori di lavoro il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze ed ai lavoratori il sostegno nell'inserimento o nel reinserimento al lavoro. 4. L'ANPAL esercita il ruolo di coordinamento della rete dei servizi per le politiche del lavoro, nel rispetto delle competenze costituzionalmente riconosciute alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano 5. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano esercitano nelle materie disciplinate dal presente decreto le competenze ad esse spettanti ai sensi dei rispettivi statuti, delle relative norme di attuazione e delle norme speciali recanti deleghe di funzioni e, in riferimento alla provincia autonoma di Bolzano, anche in materia di uso della lingua tedesca e della lingua ladina nei rapporti dei cittadini con la pubblica amministrazione.

Art. 2
Indirizzi generali in materia di politiche attive del lavoro
1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, sono fissate:
a) le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali dell'azione in materia di politiche attive, con particolare riguardo alla riduzione della durata media della disoccupazione, ai tempi di servizio, alla quota di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro;
b) la specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni che debbono essere erogate su tutto il territorio nazionale.
2. Con il decreto di cui al comma 1 possono, altresì, essere determinati i tempi entro i quali debbono essere convocate le diverse categorie di utenti, ivi compresi i disoccupati che non siano beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito collegate allo stato di disoccupazione, nonché i tempi e le modalità di definizione del relativo percorso di inserimento o di reinserimento lavorativo, prevedendo opportuni margini di adeguamento da parte delle regioni e province autonome.

Art. 3
Competenze del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di politiche attive del lavoro
1. Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali spettano, oltre a quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, il potere di indirizzo e vigilanza sull'ANPAL, nonché le competenze in materia di verifica e controllo

del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, nonché quelle in materia di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro.
2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, esprime parere preventivo sui seguenti atti dell'ANPAL:
a) circolari e altri atti interpretativi di norme di legge o regolamento;
b) modalità operative e ammontare dell'assegno individuale di ricollocazione di cui all'articolo 23 del presente decreto;
c) atti di programmazione e riprogrammazione in relazione ai programmi comunitari gestiti dall'ANPAL in qualità di autorità di gestione.
3. Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali compete inoltre, anche su proposta dell'ANPAL, l'adozione dei seguenti atti:
a) definizione del concetto di offerta di lavoro congrua, ai fini di cui all'articolo 25 del presente decreto, in relazione al grado di vicinanza rispetto alla specifica professionalità, alla distanza dal domicilio e ai tempi di trasporto con mezzi pubblici, tenuto conto della durata della disoccupazione;
b) definizione delle linee di indirizzo per l'attuazione della normativa nazionale in materia di politiche attive del lavoro, servizi pubblici per il lavoro, ivi comprese quelle inerenti il collocamento della gente di mare di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 18 aprile 2006, n. 231, di concerto con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, il collocamento dei disabili di cui alla legge n. 68 del 1999 e l'inserimento lavorativo dei lavoratori stranieri;
c) indirizzo sul sistema della formazione professionale continua, ivi compresa quella finanziata dai fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, nonché dai fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003.
4. Con intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, sono definite linee guida per l'accreditamento degli enti di formazione.

Art. 4
Istituzione dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro
1. E' istituita, a decorrere dal 1° gennaio 2016, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'ANPAL, al cui funzionamento si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali gia' disponibili a legislazione vigente. Per quanto non specificamente previsto dal presente decreto, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.
2. L'ANPAL e' dotata di personalità giuridica, autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio ed e' posta sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ne monitora periodicamente gli obiettivi e la corretta gestione delle risorse finanziarie.
3. L'ANPAL è sottoposta al controllo della Corte dei conti ai sensi dell'articolo 3, comma 4, della legge 14 gennaio 1994, n. 20, e successive modificazioni.
4. La dotazione organica dell'ANPAL, non superiore a 395 unità ripartite tra le diverse qualifiche, incluse le qualifiche dirigenziali, e' definita con i decreti di cui al comma 9.
Nell'ambito della predetta dotazione organica e' prevista una posizione dirigenziale di livello generale, con funzioni di direttore generale, e sette posizioni dirigenziali di livello non generale, corrispondenti a quelle trasferite ai sensi del comma 5. Al personale dirigenziale e non dirigenziale di ruolo dell'ANPAL si applica, rispettivamente, la contrattazione collettiva dell'Area I e la contrattazione collettiva del comparto Ministeri.
5. In relazione al trasferimento di funzioni all'ANPAL la direzione enerale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e' soppressa e i relativi posti funzione di un dirigente di livello generale e cinque dirigenti di livello non generale sono trasferiti all'ANPAL. Sono altresì trasferiti all'ANPAL ulteriori due uffici dirigenziali di livello non generale dalla direzione generale dei sistemi informativi, innovazione tecnologica e comunicazione nonché dalla direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio - ufficio procedimenti disciplinari.
6. L'ISFOL, negli anni 2016 e 2017, non può procedere ad assunzioni in relazione alle cessazioni di personale, avvenute negli anni 2015 e 2016, presso il medesimo Istituto e i risparmi derivanti da tali mancate assunzioni affluiscono al bilancio dell'ANPAL, a copertura degli oneri di funzionamento. Conseguentemente, il contributo istituzionale per l'ISFOL e' ridotto per un importo pari ai risparmi conseguiti a decorrere dall'anno 2016 ed e' trasferito all'ANPAL. Concorrono alla copertura di tali oneri di funzionamento anche le risorse derivanti dalle economie per le cessazioni del personale delle aree

funzionali, già in servizio presso la Direzione generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, soppressa ai sensi del comma 5, avvenute nell'anno 2015, in relazione alle quali l'ANPAL, nell'anno 2016, non può procedere a nuove assunzioni.
7. In relazione ai trasferimenti di personale dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dall'ISFOL, con i decreti di cui al comma 9 sono trasferite al bilancio dell'ANPAL le somme relative alla copertura degli oneri di funzionamento e di personale, ivi inclusa le componenti accessorie della retribuzione.
8. L'ANPAL ha sede in Roma e, in fase di prima applicazione e fino alla definizione di un piano logistico generale relativo agli enti coinvolti nella riorganizzazione utilizza le sedi già in uso al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e all'ISFOL.
9. Entro il termine di quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione si provvede alla individuazione dei beni e delle risorse finanziarie, umane e strumentali da trasferire dal Ministero del lavoro e dalle politiche sociali e dell'ISFOL all'ANPAL, ivi compresa la cessione dei contratti ancora in corso, nonché delle modalità e procedure di trasferimento. Gli schemi di decreto, corredati da relazione tecnica, sono trasmessi alla Camera dei deputati ed al Senato della Repubblica perché su di essi siano espressi, entro trenta giorni dalla data di assegnazione i pareri delle Commissioni competenti per materia e per i profili finanziari. Ai dipendenti transitati nei ruoli dell'ANPAL e' riconosciuto il diritto di opzione per il regime previdenziale dell'ente di provenienza. I dipendenti trasferiti ad ANPAL da enti che applicano un differente contratto collettivo nazionale sono inseriti in ruoli ad esaurimento con applicazione del contratto collettivo nazionale di provenienza.
10. Con i decreti ed entro il termine di cui al successivo comma 11 sono determinate le conseguenti riduzioni delle dotazioni organiche del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'ISFOL.
11. Fatto salvo quanto previsto dal decreto di cui all'articolo 1, comma 7, lettera l), della legge n. 183 del 2014, in applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo sono apportate, entro il termine di novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le conseguenti modifiche al decreto di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in relazione alla individuazione della struttura dello stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali assegnataria dei compiti di cui al comma 2. Per i medesimi scopi si provvede per l'ISFOL ai sensi dell'articolo 10. I provvedimenti di cui al presente comma sono adottati in modo da garantire l'invarianza di spesa della finanza pubblica.
12. Entro il termine di sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreti del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e' nominato il presidente dell'ANPAL di cui al successivo articolo 6.
13. A far data dalla nomina di cui al comma 12, ANPAL subentra nella titolarità delle azioni di Italia Lavoro S.p.A. ed il suo presidente ne diviene amministratore unico, senza diritto a compensi, con contestuale decadenza del consiglio di amministrazione di Italia Lavoro S.p.A. Nei successivi trenta giorni, Italia Lavoro S.p.A. adotta il nuovo statuto, che prevede forme di controllo da parte ANPAL tali da assicurare la funzione di struttura in house di Italia Lavoro S.p.A., ed e' soggetto all'approvazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze.
14. ANPAL non può trasferire la titolarità delle azioni di Italia Lavoro S.p.A., ne' i diritti di opzione in sede di aumento del capitale sociale, ne' i diritti di prelazione dei diritti inoptati, e non può concedere alcun altro diritto sulle azioni.
15. Una quota non inferiore al 50 per cento dei posti messi a concorso dall'ANPAL sono riservati a personale in possesso di
specifici requisiti di professionalità e competenza acquisiti presso enti di ricerca sui temi della formazione e delle politiche sociali e del lavoro, ovvero enti per la formazione e la gestione di azioni nel campo delle politiche del lavoro, dell'occupazione e dell'inclusione, per un periodo non inferiore a un anno.
16. In relazione alle attività di cui all'articolo 14, comma 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, l'ANPAL si avvale dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
17. L'ANPAL, al fine di promuovere possibili sinergie logistiche, stipula apposite convenzioni a titolo gratuito con:

a) l'Ispettorato nazionale del lavoro, in relazione allo svolgimento di funzioni e compiti di vigilanza e controllo;
b) l'INPS, allo scopo di realizzare la necessaria collaborazione con l'Istituto, in relazione allo svolgimento di funzioni e compiti di gestione coordinata dei sistemi informativi;
c) l'INAIL, allo scopo di raccordare le attività in materia di collocamento e reinserimento lavorativo delle persone con disabilità da lavoro;
d) l'ISFOL, al fine di coordinare le attività istituzionali fra i due enti e il Ministero vigilante.
18. Entro quarantacinque giorni dall'entrata in vigore del presente decreto e' adottato lo statuto dell'ANPAL, con decreto del Presidente della Repubblica ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, in conformità ai principi e ai criteri direttivi stabiliti dall'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo n. 300 del 1999.

Art. 5
Risorse finanziarie dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro
1. Le risorse complessive attribuite all'ANPAL a decorrere dall'anno 2016 sono costituite:
a) dal finanziamento annuale, per il funzionamento dell'Agenzia, iscritto in appositi capitoli dello stato di previsione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
b) dal Fondo per le politiche attive del lavoro di cui all'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147;
c) dal Fondo di rotazione di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
d) dalle risorse finanziarie trasferite da altre amministrazioni secondo quanto disposto dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo n. 300 del 1999.
2. A decorrere dal 2016 le entrate del contributo integrativo, di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, relativo ai datori di lavoro non aderenti ai fondi interprofessionali per la formazione continua, sono versate per il 50 per cento al predetto Fondo di rotazione e per il restante 50 per cento al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18 del decreto-legge 29 novembre 2008 n. 185, convertito, con modificazioni, in legge 28 gennaio 2009, n. 2.
3. Con il decreto di cui al successivo comma 4 può essere individuata una quota non superiore al 20 per cento delle entrate annue del Fondo di rotazione di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge n. 148 del 1993, destinata a far fronte ad esigenze gestionali e operative, ivi incluso l'incremento della dotazione organica.
4. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro il 31 gennaio di ogni anno, possono essere assegnate all'ANPAL quote di risorse relative agli anni decorrenti dal 2016:
a) alla quota parte del Fondo per l'occupazione alimentata secondo i criteri stabiliti con il comma 2;
b) all'articolo 68, comma 4, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144;
c) alle somme gia' destinate al piano gestionale di cui all'articolo 29, comma 2, del presente decreto.

Art. 6
Organi dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro
1. Sono organi dell'ANPAL e restano in carica per tre anni rinnovabili per una sola volta:
a) il presidente;
b) il consiglio di amministrazione;
c) il consiglio di vigilanza;
d) il collegio dei revisori.
2. Il presidente, scelto tra personalità di comprovata esperienza e professionalità nel campo delle politiche e delle istituzioni del mercato del lavoro, e' nominato per un triennio con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il trattamento economico del presidente e' determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.
3. Il consiglio di amministrazione e' composto dal presidente e da due membri, nominati per tre anni con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, uno su proposta della Conferenza delle regioni e

province autonome, uno su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. I membri del consiglio di amministrazione sono scelti tra personalità di comprovata esperienza e professionalità nel campo delle politiche e delle istituzioni del mercato del lavoro e cessano dalle funzioni allo scadere del triennio, anche se nominati nel corso dello stesso in sostituzione di altri dimissionari, decaduti dalla carica o deceduti. Il trattamento economico dei consiglieri di amministrazione e' determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, a valere sugli ordinari stanziamenti di bilancio dell'ANPAL e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. Il consiglio di vigilanza, composto da dieci membri scelti tra esperti di comprovata esperienza e professionalità nel campo delle politiche e delle istituzioni del mercato del lavoro, designati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale e nominati per tre anni con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. I membri del consiglio di vigilanza cessano dalle funzioni allo scadere del triennio, anche se nominati nel corso di esso in sostituzione di altri dimissionari, decaduti dalla carica o deceduti. I membri del consiglio di vigilanza non percepiscono alcun compenso, indennità, gettone di presenza o altro emolumento comunque denominato e hanno diritto unicamente al rimborso delle spese sostenute per la trasferta dal luogo di residenza. Il consiglio di vigilanza elegge al proprio interno il presidente.

5. Il collegio dei revisori e' nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed e' composto da tre membri effettivi, di cui due in rappresentanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e uno in rappresentanza del Ministero dell'economia e delle finanze. Con il medesimo decreto sono nominati i membri supplenti in rappresentanza dei predetti Ministeri. I componenti del collegio sono scelti tra dirigenti incaricati di funzioni di livello dirigenziale non generale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o altro personale di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, iscritti al Registro dei revisori legali di cui al decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39, ovvero tra soggetti in possesso di specifica professionalità in materia di controllo e contabilità pubblica. Ai componenti del collegio dei revisori compete, per lo svolgimento della loro attività, un compenso determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, a valere sugli ordinari stanziamenti di bilancio dell'ANPAL e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

6. All'onere per gli organi dell'ANPAL si fa fronte mediante i risparmi di spesa di cui all'articolo 4, comma 6, e all'articolo 10, comma 1.

Art. 7

Attribuzioni degli organi dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

1. Il presidente ha la rappresentanza legale dell'ANPAL, presiede il consiglio di amministrazione, di cui convoca e presiede le riunioni e definisce l'ordine del giorno, può assistere alle sedute del consiglio di sorveglianza.

2. Il presidente e' interlocutore unico del governo, dei ministeri, degli altri enti e istituzioni.

3. Il consiglio di amministrazione approva i piani annuali dell'azione in materia di politiche attive, da adottarsi con il decreto di cui all'articolo 2 del presente decreto, delibera il bilancio preventivo e il conto consuntivo, delibera i piani d'impiego dei fondi disponibili e adotta, su proposta del direttore generale, i regolamenti di contabilità e di organizzazione. Il consiglio esercita, inoltre, ogni altra funzione che non sia compresa nella sfera di competenza degli altri organi dell'ANPAL.

4. Il consiglio di vigilanza formula proposte sulle linee di indirizzo generale, propone gli obiettivi strategici e vigila sul perseguimento degli indirizzi e degli obiettivi strategici adottati dal consiglio di amministrazione.

Art. 8

Direttore generale

1. Il direttore generale e' scelto tra esperti ovvero tra personale incaricato di funzioni di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 o altro personale di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, in possesso di provata esperienza e professionalità nelle materie di competenza dell'ANPAL ed e' nominato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e, se dipendente delle amministrazioni pubbliche, previo

collocamento fuori ruolo, aspettativa non retribuita, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti. Al fine di garantire l'invarianza finanziaria e' reso indisponibile nella dotazione organica dell'amministrazione di provenienza e per tutta la durata del collocamento fuori ruolo un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario. Conformemente a quanto previsto dall'articolo 21 del decreto legislativo n. 165 del 2001, il mancato raggiungimento degli obiettivi, accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, ovvero l'inosservanza delle direttive impartite dal consiglio di amministrazione comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilita' di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale, nonché, in relazione alla gravita' dei casi, la revoca dell'incarico.
2. Il direttore generale predispone il bilancio, coordina l'organizzazione interna del personale, degli uffici e dei servizi, assicurandone l'unita' operativa e di indirizzo, può assistere alle sedute del consiglio di amministrazione su invito dello stesso, formula proposte in materia di ristrutturazione operativa dell'ANPAL, consistenza degli organici e promozione dei dirigenti, ed esercita ogni altro potere attribuitogli dal presidente e dal consiglio di amministrazione.
3. Il direttore generale resta in carica per un periodo di tre anni, rinnovabile per una sola volta.

Art. 9
Funzioni e compiti dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro
1. All'ANPAL sono conferite le seguenti funzioni:
a) coordinamento della gestione dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, dei servizi per il lavoro, del collocamento dei disabili di cui alla legge n. 68 del 1999, nonché delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro;
b) definizione degli standard di servizio in relazione alle misure di cui all'articolo 18 del presente decreto;
c) determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati ai sensi dell'articolo 12;
d) coordinamento dell'attivita' della rete Eures, di cui alla decisione di esecuzione della Commissione del 26 novembre 2012 che attua il regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del consiglio del 5 aprile 2011;
e) definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità', in linea con i migliori standard internazionali, nonché dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di cui all'articolo 18 del presente decreto;
f) promozione e coordinamento, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo;
g) sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, di cui all'articolo 13 del presente decreto, ivi compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto all'attivita' di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati;
h) gestione dell'albo nazionale di cui all'articolo 4 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
i) gestione dei programmi operativi nazionali nelle materie di
competenza, nonché di progetti cofinanziati dai Fondi comunitari;
l) definizione e gestione di programmi per il riallineamento
delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali e supporto alle regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;
m) definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;
n) vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, nonché dei fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003;
o) assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende aventi unita' produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in piu' regioni e, a richiesta del gruppo di coordinamento e controllo del progetto di riconversione e riqualificazione industriale, assistenza e consulenza nella gestione delle crisi

aziendali complesse di cui all'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134;
p) gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione in relazione a crisi di aziende aventi unita' produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in piu' regioni, di programmi per l'adeguamento alla globalizzazione cofinanziati con il Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), nonché di programmi sperimentali di politica attiva del lavoro; q) gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione, di cui all'articolo 30.
2. In aggiunta ai compiti di cui al comma 1, all'ANPAL possono essere attribuiti ulteriori compiti e funzioni, mediante la stipula di apposite convenzioni con le regioni e le province autonome, in materia di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro.

Art. 10
Funzioni e compiti dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori
1. Entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e delle politiche sociali provvede al rinnovo degli organi dell'ISFOL, con riduzione del consiglio di amministrazione a tre membri, di cui due designati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tra cui il presidente, e uno dalla Conferenza dei presidenti delle regioni, individuati nell'ambito degli assessorati regionali competenti nelle materie oggetto di attività dell'Istituto. In relazione a tale riduzione, il contributo istituzionale per l'ISFOL e' ridotto di euro centomila a decorrere dall'anno 2016 e trasferito all'ANPAL.
2. Entro i sessanta giorni successivi al rinnovo degli organi dell'ISFOL di cui al comma 1, si provvede alla modifica dello statuto e del regolamento dell'ISFOL cui sono assegnate le seguenti funzioni:
a) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione, coerentemente con gli indirizzi strategici stabiliti dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, degli esiti delle politiche statali e regionali in materia di istruzione e formazione professionale, formazione in apprendistato e percorsi formativi in alternanza, formazione continua, integrazione dei disabili nel mondo del lavoro, inclusione sociale dei soggetti che presentano maggiori difficoltà e misure di contrasto alla povertà, servizi per il lavoro e politiche attive del lavoro, anche avvalendosi dei dati di cui all'articolo 13;
b) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, ivi inclusa la verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'ANPAL, nonché delle spese per prestazioni connesse allo stato di disoccupazione, studio, monitoraggio e valutazione delle altre politiche pubbliche che direttamente o indirettamente producono effetti sul mercato del lavoro;
c) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione in materia di terzo settore;
d) gestione di progetti comunitari, anche in collaborazione, con enti, istituzioni pubbliche, università o soggetti privati operanti nel campo della istruzione, formazione e della ricerca.
3. Per il monitoraggio e la valutazione delle politiche pubbliche di rispettiva competenza, l'INPS garantisce al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, all'ANPAL e all'ISFOL il pieno accesso ai dati contenuti nei propri archivi gestionali.

Art. 11
Organizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro a livello regionale e delle Province Autonome
1. Allo scopo di garantire livelli essenziali di prestazioni attraverso meccanismi coordinati di gestione amministrativa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali stipula, con ogni regione e con le province autonome di Trento e Bolzano, una convenzione finalizzata a regolare i relativi rapporti e obblighi in relazione alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro nel territorio della regione o provincia autonoma, nel rispetto del presente decreto nonché dei seguenti principi:
a) attribuzione delle funzioni e dei compiti amministrativi in materia di politiche attive del lavoro alle regioni e alle province autonome, che garantiscono l'esistenza e funzionalità di uffici territoriali aperti al pubblico, denominati centri per l'impiego;
b) individuazione, da parte delle strutture regionali, di misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio della regione o provincia autonoma, ai sensi degli articoli 21 e 22;
c) disponibilità di servizi e misure di politica attiva del lavoro a tutti i residenti sul territorio italiano, a prescindere dalla regione o provincia autonoma di residenza;

d) attribuzione alle regioni e province autonome delle funzioni e dei compiti di cui all'articolo 18, nonché dei seguenti compiti:
1. servizi per il collocamento dei disabili, di cui alla legge n. 68 del 1999;
2. avviamento a selezione nei casi previsti dall'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56; e) possibilità di attribuire all'ANPAL, sulla base della convenzione, una o più funzioni di cui alla lettera d).
2. Alle regioni e province autonome restano inoltre assegnate le competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro, e in particolare:
a) identificazione della strategia regionale per l'occupazione, in coerenza con gli indirizzi generali definiti ai sensi dell'articolo 2 del presente decreto;
b) accreditamento degli enti di formazione, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi dell'articolo 3, comma 4.
3. Nel definire l'offerta formativa, le regioni e province autonome riservano una congrua quota di accesso alle persone in cerca di occupazione identificate e selezionate dai centri per l'impiego.
4. In via transitoria le convenzioni di cui al comma 1 possono prevedere che i compiti, le funzioni e gli obblighi in materia di politiche attive del lavoro, siano attribuiti, in tutto o in parte, a soggetti accreditati ai sensi dell'articolo 12.

Art. 12
Accreditamento dei servizi per il lavoro
1. Le Regioni e le Province autonome definiscono i propri regimi di accreditamento, ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo n. 276 del 2003, secondo criteri definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sulla base dei seguenti principi:
a) coerenza con il sistema di autorizzazione allo svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale, di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
b) definizione di requisiti minimi di solidità economica ed organizzativa, nonché di esperienza professionale degli operatori, in relazione ai compiti da svolgere;
c) obbligo di interconnessione con il sistema informativo di cui all'articolo 13 del presente decreto, nonché l'invio all'ANPAL di ogni informazione utile a garantire un efficace coordinamento della
rete dei servizi per le politiche del lavoro;
d) raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione;
e) definizione della procedura di accreditamento dei soggetti abilitati ad operare con lo strumento dell'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23.
2. Qualora ne facciano richiesta all'ANPAL, le agenzie per il lavoro di cui alle lettere a) e c) dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003 vengono accreditate ai servizi per il lavoro su tutto il territorio nazionale.
3. ANPAL istituisce l'albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro secondo i criteri di cui al comma 1, nel quale vengono iscritte le agenzie per il lavoro di cui al comma 2 nonché le agenzie che intendono operare nel territorio di regioni che non abbiano istituito un proprio regime di accreditamento.
4. All'articolo 6 del decreto legislativo n. 276 del 2003, dopo il comma 5 e' aggiunto il seguente: "5-bis. L'iscrizione alla sezione dell'albo di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), dei soggetti autorizzati secondo il regime particolare di cui al comma 1, lettere c), d), e), f), e f-bis), nonche' al comma 2 del presente articolo, comporta automaticamente l'iscrizione degli stessi alle sezioni dell'Albo di cui alle lettere d) ed e) dell'articolo 4, comma 1".

Art. 13
Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro
1. In attesa della realizzazione di un sistema informativo unico, l'ANPAL realizza, in cooperazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le regioni, le province autonome di Trento e Bolzano, l'INPS e l'ISFOL, valorizzando e riutilizzando le componenti informatizzate realizzate dalle predette amministrazioni, il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, che si compone del nodo di coordinamento nazionale e dei nodi di coordinamento regionali, nonche' il portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro.
2. Costituiscono elementi del sistema informativo unitario dei

servizi per il lavoro:
a) il sistema informativo dei percettori di ammortizzatori sociali, di cui all'articolo 4, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
b) l'archivio informatizzato delle comunicazioni obbligatorie, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297;
c) i dati relativi alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro, ivi incluse la scheda anagrafica e professionale di cui al comma 3;
d) il sistema informativo della formazione professionale, di cui all'articolo 15 del presente decreto.
3. Il modello di scheda anagrafica e professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 1-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, viene definita dall'ANPAL, unitamente alle modalità di interconnessione tra i centri per l'impiego e il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro.
4. Allo scopo di semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 181 del 2000, all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, all'articolo 11 del Decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 2006, n. 231, nonché all'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono comunicate per via telematica all'ANPAL che le mette a disposizione dei centri per l'impiego, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS, dell'INAIL e dell'Ispettorato nazionale del lavoro per le attività di rispettiva competenza.
5. Allo scopo di certificare i percorsi formativi seguiti e le esperienze lavorative effettuate, l'ANPAL definisce apposite modalità di lettura delle informazioni in esso contenute a favore di altri soggetti interessati, nel rispetto del diritto alla protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
6. Allo scopo di monitorare gli esiti occupazionali dei giovani in uscita da percorsi di istruzione e formazione, l'ANPAL stipula una convenzione con il Ministero dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca scientifica per lo scambio reciproco dei dati individuali e dei relativi risultati statistici.
7. Il sistema di cui al presente articolo viene sviluppato nell'ambito dei programmi operativi cofinanziati con fondi strutturali, nel rispetto dei regolamenti e degli atti di programmazione approvati dalla Commissione Europea.

Art. 14
Fascicolo elettronico del lavoratore e coordinamento dei sistemi informativi
1. Le informazioni del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro costituiscono il patrimonio informativo comune del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS, dell'INAIL, dell'ISFOL, delle regioni e province autonome, nonche' dei centri per l'impiego, per lo svolgimento dei rispettivi compiti istituzionali. Esse costituiscono, inoltre, la base informativa per la formazione e il rilascio del fascicolo elettronico del lavoratore, contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali. Il fascicolo e' liberamente accessibile, a titolo gratuito, mediante metodi di lettura telematica, da parte dei singoli soggetti interessati.
2. L'ANPAL partecipa al Sistema Statistico Nazionale (SISTAN) di cui al decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322.
3. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali accede alla banca dati istituita presso l'ANPAL di cui all'articolo 13 del presente decreto, al fine dello svolgimento dei compiti istituzionali, nonché ai fini statistici e del monitoraggio sulle politiche attive e passive del lavoro e sulle attività svolte dall'ANPAL.
4. Al fine di garantire la interconnessione sistematica delle banche dati in possesso del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'ANPAL, dell'INPS, dell'INAIL e dell'ISFOL in tema di lavoro e la piena accessibilità reciproca delle stesse, e' istituto un comitato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, così costituito:
a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o un suo delegato, che lo presiede;
b) il Direttore generale dell'ANPAL o un suo delegato;
c) il Direttore generale dell'INPS o un suo delegato;
d) il Direttore generale dell'INAIL o un suo delegato;
e) il Presidente dell'ISFOL;
f) un rappresentante dell'AGID;

g) tre rappresentanti delle regioni e province autonome, designati dalla Conferenza delle regioni e province autonome.
5. Ai componenti del comitato non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o altro emolumento comunque denominato.
6. Su indicazione del comitato di cui al comma 4 gli enti partecipanti stipulano convenzioni con altri soggetti del sistema statistico nazionale (SISTAN) al fine di integrare le banche dati.

Art. 15
Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale e sistema informativo della formazione professionale
1. Allo scopo di realizzare il fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'articolo 14, l'ANPAL gestisce l'albo nazionale degli enti di formazione accreditati dalle regioni e province autonome, definendo le procedure per il conferimento dei dati da parte delle regioni e province autonome e realizza, in cooperazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le regioni, le province autonome di Trento e Bolzano, il Ministero dell'Istruzione, dell'Universita' e della Ricerca, l'ISFOL ed i fondi interprofessionali per la formazione continua, un sistema informativo della formazione professionale, ove siano registrati i percorsi formativi svolti dai soggetti residenti in Italia, finanziati in tutto o in parte con risorse pubbliche.
2. Per la realizzazione del sistema informativo di cui al comma 1, l'ANPAL definisce le modalita' e gli standard di conferimento dei dati da parte dei soggetti che vi partecipano.
3. Le informazioni contenute nel sistema informativo della formazione professionale sono messe a disposizione delle regioni e province autonome.
4. Le disposizioni della legislazione vigente che si riferiscono alla registrazione dei dati all'interno del libretto formativo di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003, sono da intendersi riferite al fascicolo elettronico del lavoratore di cui al presente articolo.
5. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 16
Monitoraggio e valutazione
1. L'ANPAL svolge attività di monitoraggio e valutazione sulla gestione delle politiche attive e i servizi per il lavoro nonché sui risultati conseguiti dai soggetti pubblici o privati accreditati a svolgere tali funzioni, utilizzando il sistema informativo di cui all'articolo 13.
2. A fini di monitoraggio e valutazione il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha accesso a tutti i dati gestionali trattati dall'ANPAL. Per le medesime finalità l'ANPAL mette a disposizione dell'ISFOL i dati di cui al comma 1, nonché l'intera base dati di cui all'articolo 13.
3. L'ANPAL assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione di cui ai commi 1 e 2 sono desunti elementi per l'implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti, anche alla luce dell'evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali.
4. Allo scopo di assicurare la valutazione indipendente delle politiche del lavoro, l'ANPAL organizza banche dati informatizzate anonime, rendendole disponibili, a scopo di ricerca scientifica, a gruppi di ricerca collegati a università, enti di ricerca o enti che hanno anche finalità di ricerca italiani ed esteri. I risultati delle ricerche condotte mediante l'utilizzo delle banche dati sono resi pubblici e comunicati all'ANPAL ed al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
5. All'attuazione delle disposizioni del presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 17
Fondi interprofessionali per la formazione continua
1. I primi due periodi dell'articolo 118, comma 2, della legge n. 388 del 2000 sono così riformulati: "L'attivazione dei fondi e' subordinata al rilascio di autorizzazione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica della conformità alle finalità di cui al comma 1 dei criteri di gestione delle strutture di funzionamento dei fondi medesimi, della professionalità dei gestori, nonché

dell'adozione di criteri di gestione improntati al principio di trasparenza. La vigilanza sulla gestione dei fondi e' esercitata dall'ANPAL, istituita ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che ne riferisce gli esiti al Ministero del lavoro e delle politiche sociali".

Capo II PRINCIPI GENERALI E COMUNI IN MATERIA DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Art. 18
Servizi e misure di politica attiva del lavoro

1. Allo scopo di costruire i percorsi più adeguati per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano costituiscono propri uffici territoriali, denominati centri per l'impiego, per svolgere in forma integrata, nei confronti dei disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio di disoccupazione, le seguenti attività:
a) orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e profilazione;
b) ausilio alla ricerca di una occupazione, anche mediante sessioni di gruppo, entro tre mesi dalla registrazione;
c) orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze ed analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienze di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro, con riferimento all'adeguatezza del profilo alla domanda di lavoro espressa a livello territoriale, nazionale ed europea;
d) orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa;
e) avviamento ad attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo;
f) accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo
dell'assegno individuale di ricollocazione;
g) promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio;
h) gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attivita' di lavoro autonomo;
i) gestione di incentivi alla mobilità territoriale;
l) gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;
m) promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile, ai sensi dell'articolo 26 del presente decreto.
2. Le regioni e le province autonome svolgono le attività di cui al comma 1 direttamente ovvero, con l'esclusione di quelle previste dagli articoli 20 e 23, comma 2, mediante il coinvolgimento dei soggetti privati accreditati sulla base dei costi standard definiti dall'ANPAL e garantendo in ogni caso all'utente facoltà di scelta.
3. Le norme del presente Capo si applicano al collocamento dei disabili, di cui alla legge n. 68 del 1999, in quanto compatibili.

Art. 19
Stato di disoccupazione

1. Sono considerati disoccupati i lavoratori privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al portale nazionale delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego.
2. I riferimenti normativi allo stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, si intendono riferiti alla definizione di cui al presente articolo.
3. Lo stato di disoccupazione e' sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi.
4. Allo scopo di accelerare la presa in carico, i lavoratori dipendenti possono effettuare la registrazione di cui al comma 1 dal momento della ricezione della comunicazione di licenziamento, anche in pendenza del periodo di preavviso. Nei casi di cui al presente comma i lavoratori sono considerati "a rischio di disoccupazione".

5. Sulla base delle informazioni fornite in sede di registrazione, gli utenti dei servizi per l'impiego vengono assegnati ad una classe di profilazione, allo scopo di valutarne il livello di occupabilità', secondo una procedura automatizzata di elaborazione dei dati in linea con i migliori standard internazionali.
6. La classe di profilazione e' aggiornata automaticamente ogni novanta giorni, tenendo conto della durata della disoccupazione e delle altre informazioni raccolte mediante le attività di servizio.
7. Allo scopo di evitare l'ingiustificata registrazione come disoccupato da parte di soggetti non disponibili allo svolgimento dell'attivita' lavorativa, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto le norme nazionali o regionali ed i regolamenti comunali che condizionano prestazioni di carattere sociale allo stato di disoccupazione si intendono riferite alla condizione di non occupazione. Sulla base di specifiche convenzioni l'ANPAL consente alle amministrazioni pubbliche interessate l'accesso ai dati essenziali per la verifica telematica della condizione di non occupazione.

Art. 20
Patto di servizio personalizzato
1. Allo scopo di confermare lo stato di disoccupazione, i lavoratori disoccupati contattano i centri per l'impiego, con le modalità definite da questi, entro 30 giorni dalla data della dichiarazione di cui all'articolo 19, comma 1, e, in mancanza, sono convocati dai centri per l'impiego, entro il termine stabilito con il decreto di cui all'articolo 2, comma 1, per la profilazione e la stipula di un patto di servizio personalizzato.
2. Il patto di cui al comma 1 deve contenere almeno i seguenti elementi:
a) l'individuazione di un responsabile delle attività;
b) la definizione del profilo personale di occupabilità' secondo le modalità tecniche predisposte dall'ANPAL;
c) la definizione degli atti di ricerca attiva che devono essere compiuti e la tempistica degli stessi;
d) la frequenza ordinaria di contatti con il responsabile delle attività;
e) le modalità con cui la ricerca attiva di lavoro e' dimostrata al responsabile delle attività.
3. Nel patto di cui al comma 1 deve essere inoltre riportata la disponibilità del richiedente alle seguenti attività:
a) partecipazione a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro quali, in via esemplificativa, la stesura del curriculum vitae e la preparazione per sostenere colloqui di lavoro o altra iniziativa di orientamento;
b) partecipazione a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione;
c) accettazione di congrue offerte di lavoro, come definite ai sensi dell'articolo 25 del presente decreto.
4. Trascorsi sessanta giorni dalla data di registrazione di cui all'articolo 19, comma 1, il disoccupato che non sia stato convocato dai centri per l'impiego ha diritto a richiedere all'ANPAL, tramite posta elettronica, le credenziali personalizzate per l'accesso diretto alla procedura telematica di profilazione predisposta dall'ANPAL al fine di ottenere l'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23.

Art. 21
Rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito
1. La domanda di Assicurazione Sociale per l'Impiego, di cui all'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, di Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) o Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL), di cui agli articoli 1 e 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, e la domanda di indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, resa dall'interessato all'INPS, equivale a dichiarazione di immediata disponibilità, ed e' trasmessa dall'INPS all'ANPAL, ai fini dell'inserimento nel sistema informativo unitario delle politiche attive.
2. I beneficiari delle prestazioni a sostegno del reddito di cui al comma 1, ancora privi di occupazione, contattano i centri per l'impiego, con le modalità definite da questi, entro il termine di 15 giorni dalla data di presentazione della domanda di cui al comma 1, e, in mancanza, sono convocati dal centro per l'impiego entro il termine stabilito con il decreto di cui all'articolo 2, comma 1, per stipulare il patto di servizio di cui all'articolo 20.
3. Ai fini della concessione dell'Assegno di disoccupazione (ASDI) di cui all'articolo 16 del decreto legislativo n. 22 del 2015 e' necessario che il richiedente abbia sottoscritto un patto di servizio

personalizzato, redatto dal centro per l'impiego, in collaborazione con il richiedente, a seguito di uno o piu' colloqui individuali.
4. Il beneficiario di prestazioni e' tenuto ad attenersi ai comportamenti previsti nel patto di servizio personalizzato, di cui all'articolo 20, nei tempi ivi previsti, restando comunque fermi gli obblighi e le sanzioni di cui al presente articolo.
5. Oltre agli obblighi derivanti dalla specifica disciplina, il lavoratore che fruisce di benefici legati allo stato di disoccupazione soggiace agli obblighi di cui al presente articolo.
6. Oltre che per i contatti con il responsabile delle attività di cui all'articolo 20, comma 2, lettera d), previsti dal patto di servizio personalizzato, il beneficiario può essere convocato nei giorni feriali dai competenti servizi per il lavoro con preavviso di almeno 24 ore e non piu' di 72 ore secondo modalità concordate nel medesimo patto di servizio personalizzato.
7. Con riferimento all'Assicurazione Sociale per l'Impiego, alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), alla Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL) e all'indennita' di mobilità, si applicano le seguenti sanzioni:
a) in caso di mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni ovvero agli appuntamenti di cui all'articolo 20, commi 1 e 2, lettera d), e di commi 2 e 6 del presente articolo:
1) la decurtazione di un quarto di una mensilità, in caso di prima mancata presentazione;
2) la decurtazione di una mensilità, alla seconda mancata presentazione;
3) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;
b) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a), le medesime conseguenze di cui alla lettera a) del presente comma 7;
c) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di cui all'articolo 20, comma 3, lettera b):
1) la decurtazione di una mensilità, alla prima mancata partecipazione;
2) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;
d) in caso di mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua di cui all'articolo 20, comma 3, lettera c), in assenza di giustificato motivo, la decadenza dalla prestazione.
8. Con riferimento all'Assegno di disoccupazione (ASDI) si applicano le seguenti sanzioni:
a) in caso di mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni ovvero agli appuntamenti di cui al comma 3:
1) la decurtazione di un quarto di una mensilità e la concessione dei soli incrementi per carichi familiari, in caso di prima mancata presentazione;
2) la decurtazione di una mensilità e la concessione dei soli incrementi per carichi familiari, alla seconda mancata presentazione;
3) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;
b) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a):
1) la decurtazione di una mensilità e la concessione dei soli incrementi per carichi familiari, in caso di prima mancata presentazione;
2) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione;
c) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di cui all'articolo 20, comma 3, lettera b), la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione; d) in caso di mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua di cui all'articolo 20, comma 3, lettera c), in assenza di giustificato motivo, la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.
9. In caso di decadenza dallo stato di disoccupazione prodottasi ai sensi dei commi 7, 8 e dell'articolo 23, comma 4, non e' possibile una nuova registrazione prima che siano decorsi due mesi.
10. In caso di violazione degli obblighi di cui ai commi 7 e 8, il centro per l'impiego adotta le relative sanzioni, inviando pronta comunicazione, per il tramite del sistema informativo di cui all'articolo 13, all'ANPAL ed all'INPS, che emette i provvedimenti conseguenti e provvede a recuperare le somme indebite eventualmente erogate.

11. La mancata adozione dei provvedimenti di decurtazione o decadenza della prestazione determina responsabilità disciplinare e contabile del funzionario responsabile, ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 20 del 1994.
12. Avverso il provvedimento del centro per l'impiego di cui al comma 10 e' ammesso ricorso all'ANPAL, che provvede ad istituire un apposito comitato, con la partecipazione delle parti sociali.
13. L'INPS provvede annualmente a versare le risorse non erogate in relazione a prestazioni oggetto di provvedimenti di decurtazione o decadenza per il 50 per cento al Fondo per le politiche attive di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013, e per il restante 50 per cento alle regioni e province autonome cui fanno capo i centri per l'impiego che hanno adottato i relativi provvedimenti, per l'impiego in strumenti di incentivazione del personale connessi al raggiungimento di particolari obiettivi.

Art. 22
Rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro
1. I lavoratori dipendenti per i quali la riduzione di orario connessa all'attivazione di una procedura di sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa per integrazione salariale, contratto di solidarietà, o intervento dei fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e 28 del decreto legislativo adottato in attuazione dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge n. 183 del 2014 , sia superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di dodici mesi, devono essere convocati in orario compatibile con la prestazione lavorativa, dal centro per l'impiego con le modalità ed i termini stabiliti con il decreto di cui all'articolo 2, comma 1, per stipulare il patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20, ad esclusione degli elementi di cui al comma 2, lettere c) ed e) del predetto articolo.
2. Allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa ed in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio, il patto di servizio personalizzato puo' essere stipulato sentito il datore di lavoro e con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, e il lavoratore di cui al comma 1 può essere avviato alle attività di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a) e b), ovvero alle attività socialmente utili di cui all'articolo 26, comma 1, del presente decreto.
3. Con riferimento ai lavoratori di cui al comma 1, si applicano le seguenti sanzioni:
a) in caso di mancata presentazione alle convocazioni ovvero agli appuntamenti di cui al comma 1 e mancata partecipazione alle iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a), in assenza di giustificato motivo:
1) la decurtazione di un quarto di una mensilità per la prima mancata presentazione;
2) la decurtazione di una mensilità, per la seconda mancata presentazione;
3) la decadenza dalla prestazione per la ulteriore mancata presentazione;
b) in caso di mancata partecipazione alle iniziative di cui all'articolo 20, comma 3, lettera b), ovvero alle iniziative di cui all'articolo 26:
1) la decurtazione di una mensilità per la prima mancata partecipazione;
2) la decadenza dalla prestazione per la ulteriore mancata presentazione.
4. In caso di violazione degli obblighi di cui al comma 3, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 21, commi da 10 a 13.
5. L'INPS provvede annualmente a versare le risorse non erogate in relazione a prestazioni oggetto di provvedimenti di sospensione o decadenza per il 50 per cento al Fondo per le politiche attive di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013 e per il restante 50 per cento alle regioni e province autonome cui fanno capo i centri per l'impiego che hanno adottato i relativi provvedimenti, per essere impiegate in strumenti di incentivazione del personale connessi al raggiungimento di particolari obiettivi.

Art. 23
Assegno di ricollocazione
1. Ai disoccupati percettori della Nuova prestazione di
Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, la cui durata di disoccupazione eccede i quattro mesi e' riconosciuta, qualora ne facciano richiesta al centro per l'impiego presso il quale hanno stipulato il patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20, comma 1, ovvero mediante la procedura di cui all'articolo 20, comma 4, una somma denominata «assegno

individuale di ricollocazione», graduata in funzione del profilo personale di occupabilità', spendibile presso i centri per l'impiego o presso i servizi accreditati ai sensi dell'articolo 12. L'assegno di ricollocazione e' rilasciato nei limiti delle disponibilità assegnate a tale finalità per la regione o per la provincia autonoma di residenza ai sensi dell'articolo 24.
2. L'assegno di ricollocazione e' rilasciato dal centro per l'impiego sulla base degli esiti della procedura di profilazione, ovvero alle condizioni e secondo le modalità di cui all'articolo 20, comma 4.
3. L'assegno di ricollocazione non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non e' assoggettato a contribuzione previdenziale e assistenziale.
4. L'assegno di cui al comma 1 e' spendibile al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro presso i centri per l'impiego o presso i soggetti privati accreditati ai sensi dell'articolo 12 del presente decreto, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 7. La scelta del centro per l'impiego o dell'operatore accreditato e' riservata al disoccupato titolare dell'assegno di ricollocazione. Il servizio e' richiesto dal disoccupato, a pena di decadenza dallo stato di disoccupazione e dalla prestazione a sostegno del reddito, entro due mesi dalla data di rilascio dell'assegno e ha una durata di sei mesi, prorogabile per altri sei nel caso non sia stato consumato l'intero ammontare dell'assegno.
5. La richiesta del servizio di assistenza alla ricollocazione, per tutta la sua durata, sospende il patto di servizio personalizzato eventualmente stipulato ai sensi dell'articolo 20. Il servizio di assistenza alla ricollocazione deve prevedere:
a) l'affiancamento di un tutor al soggetto di cui al comma 1;
b) il programma di ricerca intensiva della nuova occupazione e la relativa area, con eventuale percorso di riqualificazione professionale mirata a sbocchi occupazionali esistenti nell'area stessa;
c) l'assunzione dell'onere del soggetto di cui al comma 1 di svolgere le attivita' individuate dal tutor;
d) l'assunzione dell'onere del soggetto di cui al comma 1 di accettare l'offerta di lavoro congrua rispetto alle sue capacità, aspirazioni, e possibilità effettive, in rapporto alle condizioni del mercato del lavoro nel territorio di riferimento nonché al periodo di disoccupazione;
e) l'obbligo per il soggetto erogatore del servizio di comunicare al centro per l'impiego e all'ANPAL il rifiuto ingiustificato, da parte della persona interessata, di svolgere una delle attività di cui alla lettera c), o di una offerta di lavoro congrua, a norma del punto d), al fine dell'irrogazione delle sanzioni di cui all'articolo 21, commi 7 e 8;
f) la sospensione del servizio nel caso di assunzione in prova, o a termine, con eventuale ripresa del servizio stesso dopo l'eventuale conclusione del rapporto entro il termine di sei mesi.
6. In caso di utilizzo dell'assegno di ricollocazione presso un soggetto accreditato ai sensi dell'articolo 12, lo stesso e' tenuto a darne immediata comunicazione al centro per l'impiego che ha rilasciato al disoccupato l'assegno di ricollocazione. Il centro per l'impiego e' di conseguenza tenuto ad aggiornare il patto di servizio.
7. Le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione, sono definite con delibera consiglio di amministrazione dell'ANPAL, previa approvazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei seguenti principi:
a) riconoscimento dell'assegno di ricollocazione prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto;
b) definizione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione in maniera da mantenere l'economicità' dell'attività', considerando una ragionevole percentuale di casi per i quali l'attivita' propedeutica alla ricollocazione non fornisca il risultato occupazionale;
c) graduazione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione in relazione al profilo personale di occupabilità';
d) obbligo, per il soggetto erogatore del servizio di cui al comma 5, di fornire un'assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore;
e) obbligo, per il soggetto erogatore del servizio di cui al comma 5, di comunicare le offerte di lavoro effettuate nei confronti degli aventi diritto.
8. L'ANPAL realizza il monitoraggio e la valutazione comparativa dei soggetti erogatori del servizio di cui al comma 5, con riferimento agli esiti di ricollocazione raggiunti nel breve e nel medio periodo per ogni profilo di occupabilità'. A tal fine, l'ANPAL istituisce un sistema informatico al quale i centri per l'impiego e i soggetti erogatori del servizio di cui al comma 5 sono obbligati a conferire le informazioni relative alle richieste, all'utilizzo e all'esito del servizio. Gli esiti della valutazione sono pubblici e l'ANPAL ne cura la distribuzione ai centri per l'impiego. L'ANPAL segnala ai soggetti erogatori del servizio di cui al comma 5 gli elementi di criticità riscontrati nella fase di valutazione al fine di

consentire le opportune azioni correttive. Decorso un anno dalla segnalazione, ove le criticità permangano, l'ANPAL valuta la revoca dalla facoltà di operare con lo strumento dell'assegno di ricollocazione.

Art. 24
Finanziamento dell'assegno di ricollocazione

1. Al finanziamento dell'assegno di ricollocazione concorrono le seguenti risorse:
a) il Fondo di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013;
b) risorse dei programmi operativi cofinanziati con fondi strutturali, nella misura da determinare ai sensi del comma 2.
2. Allo scopo di garantire il finanziamento dell'assegno di ricollocazione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica delle compatibilità finanziaria e dell'assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica da parte del Ministero dell'economia e delle finanze, le regioni e le province autonome, definiscono, con intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, un piano di utilizzo coordinato di fondi nazionali e regionali, nonché dei programmi operativi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo e di quelli cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo, nel rispetto dei regolamenti dell'Unione Europea in materia di fondi strutturali.
3. Nei casi di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92 del 2012, l'INPS versa all'ANPAL una somma pari al trenta per cento dell'indennita' mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, volta a finanziare il Fondo politiche attive del lavoro di cui all'articolo 1, comma 215, della legge n. 147 del 2013. All'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92 del 2012, le parole
"cinquanta per cento" sono sostituite dalle seguenti: «venti per cento».

Art. 25
Offerta di lavoro congrua

1. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede alla definizione di offerta di lavoro congrua, su proposta dell'ANPAL, sulla base dei seguenti principi:
a) coerenza con le esperienze e le competenze maturate;
b) distanza dal domicilio e tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico;
c) durata della disoccupazione;
d) retribuzione superiore di almeno il 20 per cento rispetto alla indennità percepita nell'ultimo mese precedente, da computare senza considerare l'eventuale integrazione a carico dei fondi di solidarietà, di cui agli articoli 26 e seguenti del decreto legislativo attuativo della delega di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 183 del 2014.
2. I fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e seguenti del decreto legislativo attuativo della delega di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 183 del 2014, possono prevedere che le prestazioni integrative di cui all'articolo 3, comma 11, lettera a), della legge n. 92 del 2012, continuino ad applicarsi in caso di accettazione di una offerta di lavoro congrua, nella misura massima della differenza tra l'indennita' complessiva inizialmente prevista, aumentata del 20 per cento, e la nuova retribuzione.
3. Fino alla data di adozione del provvedimento di cui al comma 1, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 41, e 42 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 26
Utilizzo diretto dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito

1. Allo scopo di permettere il mantenimento e lo sviluppo delle competenze acquisite, i lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro possono essere chiamati a svolgere attività a fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza, sotto la direzione ed il coordinamento di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nel territorio del comune ove siano residenti.
2. Allo scopo di dar corso alle attività di cui al comma 1, le regioni e province autonome stipulano, con le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, operanti sul territorio, specifiche convenzioni, sulla base della convenzione quadro predisposta dall'ANPAL.
3. L'utilizzazione dei lavoratori nelle attività di cui al comma 1 non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e deve avvenire in modo da non incidere sul corretto svolgimento del rapporto di lavoro in corso.

4. I lavoratori utilizzati, percettori di trattamenti di sostegno al reddito, sono impegnati nei limiti massimi di orario settimanale corrispondente alla proporzione tra il trattamento stesso e il livello retributivo iniziale, calcolato al netto delle ritenute previdenziali ed assistenziali, previsto per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto promotore dell'intervento.
5. Le convenzioni di cui al comma 2 possono prevedere l'adibizione alle attività di cui al comma 1, da parte di lavoratori disoccupati, con più di sessanta anni, che non abbiano ancora maturato il diritto al pensionamento di vecchiaia o anticipato. I lavoratori di cui al presente comma, utilizzati in attività di cui al comma 1, non possono eccedere l'orario di lavoro di 20 ore settimanali e ad essi compete un importo mensile pari all'assegno sociale, eventualmente riproporzionato in caso di orario di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali. Tale assegno e' erogato dall'INPS previa certificazione delle presenze secondo le modalità fissate dall'INPS a cura dell'ente utilizzatore e per esso trovano applicazione, in quanto non diversamente disposto, le disposizioni in materia di Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego. Gli oneri restano a carico delle amministrazioni regionali e delle province autonome stipulanti.
6. All'assegno di cui al comma 5 si applicano le disposizioni di cui agli articoli 10 e 11 del decreto legislativo n. 22 del 2015.
7. L'assegno di cui al comma 5 e' incompatibile con i trattamenti pensionistici diretti a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità', la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, degli ordinamenti sostitutivi, esonerativi ed esclusivi dell'assicurazione medesima, nonché delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, e con i trattamenti di pensionamento anticipato. In caso di avvio alle attività di cui al comma 1, i titolari di assegno o di pensione di invalidità possono optare per il trattamento di cui al comma 5. Sono invece cumulabili con il trattamento di cui al predetto comma 5, gli assegni e le pensioni di invalidità civile nonché le pensioni privilegiate per infermità contratta a causa del servizio obbligatorio di leva.
8. I soggetti utilizzatori attivano in favore dei soggetti coinvolti nelle attività di cui al comma 1 idonee coperture assicurative presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) contro gli infortuni e le malattie professionali connesse allo svolgimento dell'attivita' lavorativa, nonché per la responsabilità civile verso terzi.
9. Le attività di cui al comma 1 sono organizzate in modo che il lavoratore possa godere di un adeguato periodo di riposo, entro i termini di durata dell'impegno. Durante i periodi di riposo e' corrisposto l'assegno.
10. Le assenze per malattia, purché documentate, non comportano la sospensione dell'assegno di cui al comma 5. I soggetti utilizzatori stabiliscono tra le condizioni di utilizzo il periodo massimo di assenze per malattia compatibile con il buon andamento del progetto.
Le assenze dovute a motivi personali, anche se giustificate, comportano la sospensione dell'assegno. E facoltà del soggetto utilizzatore concordare l'eventuale recupero delle ore non prestate e in tal caso non viene operata detta sospensione. Nel caso di assenze protratte e ripetute nel tempo che compromettano i risultati del progetto, e' facoltà del soggetto utilizzatore richiedere la sostituzione del lavoratore. Nel caso di assenze per infortunio o malattia professionale al lavoratore viene corrisposto l'assegno per le giornate non coperte dall'indennita' erogata dall'INAIL e viene riconosciuto il diritto a partecipare alle attività progettuali al termine del periodo di inabilità.
11. Per i periodi di impegno nelle attività di lavori socialmente utili per i quali e' erogato l'assegno di cui al comma 5, trova applicazione il riconoscimento d'ufficio di cui al comma 9 dell'articolo 7 della legge n. 223 del 1991, ai soli fini dell'acquisizione dei requisiti assicurativi per il diritto al pensionamento. E' comunque consentita la possibilità di riscatto dei periodi di utilizzazione nei lavori socialmente utili ai fini pensionistici, ai sensi della normativa vigente in materia, con particolare riguardo agli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184.
12. Gli articoli 7 e 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, si applicano ai soli progetti di attività e lavori socialmente utili in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 27
Collocamento della gente di mare
1. Al collocamento della gente di mare si applicano le norme del presente decreto.
2. Le Capitanerie di porto possono svolgere attività di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 276 del 2003, in raccordo con le strutture regionali e con l'ANPAL.

3. Sulla base di specifiche convenzioni tra l'ANPAL e il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti vengono individuate le Capitanerie di porto autorizzate a svolgere attività di intermediazione ai sensi del comma 2, prevedendo altresì le modalità di accesso al sistema informativo di cui all'articolo 14 del presente decreto.

Art. 28
Livelli essenziali delle prestazioni
1. Ferma restando le necessità di prevedere obiettivi annuali ai sensi dell'articolo 2 del presente decreto, anche al fine di tener conto della situazione di fatto e delle peculiarità territoriali, costituiscono livelli essenziali delle prestazioni le norme contenute nei seguenti articoli del presente decreto:
a) articolo 11, comma 1, lettere da a) a d);
b) articolo 18;
c) articolo 20;
d) articolo 21, comma 2;
e) articolo 23.

Capo III RIORDINO DEGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Art. 29
Riordino degli incentivi
1. L'articolo 1 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, e' abrogato. Sono fatti salvi gli effetti in relazione alle assunzioni e trasformazioni intervenute prima dell'entrata in vigore del presente decreto, fino a completa fruizione degli incentivi spettanti.
2. Presso il Fondo sociale per l'occupazione e la formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, viene creato un apposito piano gestionale per il finanziamento di politiche attive del lavoro.
3. Sul piano gestionale di cui al comma 2 affluiscono le seguenti risorse:
a) le risorse di cui all'articolo 1, comma 12, del decreto-legge n. 76 del 2013, relative agli anni 2015 e 2016;
b) le risorse di cui all'articolo 32, comma 5.

Art. 30
Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione
1. Allo scopo di assicurare la trasparenza e il coordinamento degli incentivi all'occupazione, e' istituito, presso l'ANPAL, il repertorio nazionale degli incentivi occupazionali e del lavoro, contenente, in relazione a ciascuno schema incentivante, almeno le seguenti informazioni:
a) categorie di lavoratori interessati;
b) categorie di datori di lavoro interessati;
c) modalità di corresponsione dell'incentivo;
d) importo e durata dell'incentivo;
e) ambito territoriale interessato;
f) conformità alla normativa in materia di aiuti di stato.
2. Ai fini del presente decreto costituiscono incentivi all'occupazione i benefici normativi o economici riconosciuti ai datori di lavoro in relazione all'assunzione di specifiche categorie di lavoratori.
3. Le regioni e le province autonome che intendano prevedere un incentivo all'occupazione ne danno comunicazione all'ANPAL.
4. Allo scopo di assicurare la massima trasparenza e la riduzione degli oneri amministrativi, i benefici economici connessi ad un incentivo all'occupazione sono riconosciuti di regola mediante conguaglio sul versamento dei contributi previdenziali.

Art. 31
Principi generali di fruizione degli incentivi
1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unita' produttive;
d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;
e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;
f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.
2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attivita' in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.
3. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Art. 32
Incentivi per il contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di alta formazione e ricerca
1. A titolo sperimentale, per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento e fino al 31 dicembre 2016, si applicano i seguenti benefici:
a) non trova applicazione il contributo di licenziamento di cui all'articolo 2, commi 31 e 32, della legge n. 92 del 2012;
b) l'aliquota contributiva del 10 per cento di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e' ridotta al 5 per cento;
c) e' riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'ASpI di cui all'articolo 42, comma 6, lettera f), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e dello 0,30 per cento, previsto dall'articolo 25 della legge n. 845 del 1978.
2. Agli incentivi di cui al comma 1 non si applica la previsione di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo n. 81 del 2015.

3. Ai sensi degli articoli 41, comma 3, e 43, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, a titolo sperimentale, per gli anni 2015 e 2016 le risorse di cui di cui all'articolo 68, comma 4, lettera a), della legge n. 144 del 1999, sono incrementate di 27 milioni di euro per ciascuna annualità da destinare al finanziamento dei percorsi formativi degli anni 2015/2016 e 2016/2017 rivolti all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, e dei percorsi formativi rivolti all'alternanza scuola lavoro ai sensi dell'articolo 1, comma 7, lettera d), della legge n. 183 del 2014 e del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77. La sperimentazione di cui al primo periodo del presente comma e' finalizzata a elaborare
modelli per l'occupazione dei giovani di cui all'articolo 43, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ed e' promossa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione dell'universita' e della ricerca, d'intesa con le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, anche avvalendosi degli enti di cui alla legge 14 febbraio 1987, n. 40, nei limiti delle risorse di cui al primo periodo del presente comma da destinare prioritariamente ai percorsi di formazione nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale.
4. All'articolo 22, comma 2, della legge 12 novembre 2011, n. 183, le parole da «di cui il 50 per cento» fino alla fine del comma sono soppresse.
5. All'articolo 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 il comma 4 e' abrogato. Le conseguenti relative risorse, pari a 7.500.000 euro per l'anno 2015 e a 14.993.706,97 euro annui a decorrere dal 2016, restano a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 ed affluiscono al piano gestionale di cui all'articolo 29, comma 2.
6. Agli oneri derivanti dai commi 1, 2 e 3 del presente articolo, pari a 27 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016 per quanto attiene al comma 3 e valutati in 0,5 milioni di euro per l'anno 2015, 6,2 milioni di euro per l'anno 2016, 10,7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2017 e 2018, 5,4 milioni di euro per l'anno 2019, 0,1 milioni di euro per l'anno 2020 per quanto attiene ai commi 1 e 2,si provvede:
a) quanto a 20 milioni di euro per l'anno 2015 mediante
corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107,
della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
b) quanto a 20 milioni di euro per l'anno 2016 mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2;
c) quanto a 7,5 milioni di euro per l'anno 2015, 13,2 milioni di euro per l'anno 2016, 10,7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2017 e 2018, 5,4 milioni di euro per l'anno 2019 e 0,1 milioni di euro per l'anno 2020 mediante corrispondente riduzione degli stanziamenti di cui all'articolo 29, comma 3.
7. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, provvedono al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalla disposizione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo. Nel caso in cui si verifichino, o siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni delle minori relative entrate, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione dei benefici contributivi di cui al comma 1.
8. Per gli anni 2016 e 2017, per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali degli allievi iscritti ai corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale curati dalle istituzioni formative e dagli istituti scolastici paritari, accreditati dalle Regioni per l'erogazione dei percorsi di istruzione e formazione professionale, e' dovuto, in via sperimentale e limitatamente al predetto biennio, un premio speciale unitario ai sensi dell'articolo 42 del T.U. 1124/1965. Con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, su proposta dell'INAIL, sono stabiliti l'ammontare del premio speciale e le modalità di applicazione tali da assicurare anche il rigoroso rispetto del limite di spesa di cui al quarto periodo del presente comma. Ai fini della determinazione del premio e del suo aggiornamento annuo si fa riferimento al minimale giornaliero di rendita. Per favorire l'integrazione scuola-lavoro, nel calcolo per la determinazione del predetto premio speciale unitario non si tiene conto dei maggiori oneri inerenti i rischi lavorativi per i periodi di formazione svolti negli ambienti di lavoro nel limite massimo di minori entrate per premi per l'INAIL

pari a 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016 e 2017, in relazione alle quali e' previsto un trasferimento di pari importo all'ente da parte del bilancio dello Stato. Ai relativi oneri pari a 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016 e 2017 si provvede:
a) quanto a 1 milione di euro per l'anno 2016 e a 5 milioni di euro per l'anno 2017 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
b) quanto a 1 milione di euro per l'anno 2016 mediante corrispondente riduzione degli stanziamenti di cui all'articolo 29, comma 3;
c) quanto a 3 milioni di euro per l'anno 2016 mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

Capo IV DISPOSIZIONI URGENTI E FINALI

Art. 33
Centri per l'impiego

1. Allo scopo di garantire livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro, l'importo di cui all'articolo 15, comma 3, del decreto-legge 19 giugno 2015 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n. 125, e' incrementato di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016.
2. Ai fini di cui al comma 1 e' apportata una riduzione pari a 50 milioni per ciascuno degli anni 2015 e 2016 della dotazione di cui all'articolo 1, comma 12, lettera a), del decreto-legge n. 76 del 2013. Le predette risorse sono versate al Fondo di rotazione di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Art. 34
Abrogazioni e norme di coordinamento

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogate le seguenti disposizioni:
a) articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
b) articolo 4, comma 12, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
c) articolo 17, comma 1, lettera d), della legge 24 giugno 1997, n. 196;
d) decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;
e) decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469; f) articolo 66, comma 2, della legge 17 maggio 1999, n. 144;
g) decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, ad eccezione degli articoli 1-bis e 4-bis;
h) articolo 4, commi 13 e 15, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
l) articolo 17, commi da 2 a 7, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22.
2. Fermo quanto previsto dall'articolo 25, comma 3, le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 40 a 45, della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono abrogate a far data dall'adozione del decreto di cui agli articoli 20, comma 1, 21, comma 2 e 22, comma 2, e non trovano, comunque, applicazione a far data dalla stipula del patto di servizio personalizzato.
3. Al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) all'articolo 9, comma 3, le parole «il cui reddito sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione» sono sostituite dalle seguenti: «il cui reddito corrisponda a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917»;
b) agli articoli 10, comma 1, e 15, comma 12, le parole «un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione» sono sostituite dalle seguenti: « un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917».

Art. 35
Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.
Dato a Roma, addì 14 settembre 2015
MATTARELLA
Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri
Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali
Visto, il Guardasigilli: Orlando

°°*°

Riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.
Viene istituita una ***Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro*****,** coordinata dalla nuova **Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (in acronimo ANPAL**), e formata dalle strutture regionali per le Politiche attive del Lavoro, dall'INPS, dall'INAIL, dalle Agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, dagli enti di formazione, da Italia Lavoro, dall'ISFOL nonché dal sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, dalle università e dagli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado. L'istituzione dell'ANPAL avverrà senza nuovi oneri a carico della finanza pubblica. Tutte le risorse necessarie al suo funzionamento saranno infatti trasferite dal Ministero del lavoro e dall'ISFOL, dei quali sarà effettuata una conseguente riorganizzazione.
Il Ministero del lavoro fisserà linee di indirizzo triennali ed obiettivi annuali in materia di politiche attive e definirà i livelli minimi che le prestazioni devono avere su tutto il territorio nazionale.
Per garantire i livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro, Ministero del lavoro, Regioni e Province autonome definiranno, un *Piano* finalizzato all'erogazione delle politiche attive mediante l'utilizzo coordinato di fondi (nazionali, regionali e del Fondo Sociale Europeo). Allo stesso scopo il Ministero del lavoro stipulerà, con ogni Regione e con le Province autonome, una *convenzione* per regolare i rapporti e gli obblighi concernenti la gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro.
Il Ministero del lavoro controllerà quindi il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale e monitorerà le politiche occupazionali.
Sarà istituito un ***Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro,*** un ***Sistema informativo delle politiche del lavoro*** e il ***fascicolo elettronico*** **del lavoratore**.
All'istituzione dell'*Albo* provvederà l'ANPAL; nello stesso vengono iscritte le agenzie per il lavoro e le agenzie che intendono operare nel territorio delle regioni che non abbiano istituito un proprio regime di accreditamento. L'obiettivo è quello di valorizzare le sinergie tra soggetti pubblici e privati e di rafforzare le capacità di incontro tra domanda e offerta di lavoro.
Il *Sistema informativo* e il *fascicolo elettronico* del lavoratore mirano ad una migliore gestione del mercato del lavoro e del monitoraggio delle prestazioni erogate.
Per semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, si prevede che le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (comprese quelle relative alla gente di mare), dovranno essere effettuate in via telematica.
Le informazioni del *Sistema informativo* rappresenteranno la base per la formazione del *fascicolo elettronico del lavoratore*, liberamente accessibile da parte degli interessati.
Tutte le informazioni contenute nel *Sistema informativo* saranno messe a disposizione delle Regioni e delle Province.
Ci sarà anche un ***Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale***.
Quanto ai *Fondi* interprofessionali e bilaterali che faranno anch'essi parte della *Rete,* l'ANPAL eserciterà la vigilanza su di essi, riferendo al Ministero del Lavoro.
In vista di un più efficace inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro si prevede che il Ministero del lavoro stipuli con ogni regione e con le province autonome una convenzione per la gestione dei servizi, prevedendo, in via transitoria, che i compiti, le funzioni e gli obblighi in materia di politiche attive del lavoro siano attribuiti a soggetti pubblici o privati accreditati, anche al fine di svolgere, nei confronti dei disoccupati e dei soggetti a rischio di disoccupazione, attività di orientamento, ausilio, avviamento alla formazione e accompagnamento al lavoro.
Viene definito lo stato di lavoratore *disoccupato,* di lavoratore dipendente che subisce una riduzione di orario (in seguito all'attivazione di una procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per integrazione salariale, contratto di solidarietà o interventi dei fondi di

solidarietà) e di lavoratore *a rischio di disoccupazione*. Gli appartenenti a queste categorie verranno assegnati ad una classe di profilazione, allo scopo di valutarne il livello di occupabilità e saranno convocati dai Centri per l'impiego per la stipula di un ***Patto di servizio personalizzato***. Il *Patto* dovrà inoltre riportare la disponibilità del richiedente a partecipare a iniziative di carattere formativo, di riqualificazione o di politica attiva e ad accettare congrue offerte di lavoro.
Per rafforzare la condizionalità delle erogazioni, la domanda di ASpI, NASpI o DIS-COLL equivarrà a dichiarazione di immediata disponibilità del lavoratore, e sarà inserita nel Sistema informativo delle politiche attive e dei servizi per l'impiego.
I beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito, che non abbiano riottenuto una occupazione, saranno quindi chiamati a stipulare il *Patto di servizio personalizzato*.
La sottoscrizione del *Patto di servizio personalizzato* sarà necessaria anche ai fini della concessione dell'Assegno di disoccupazione (ASDI).
I beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito che, senza giustificato motivo, non partecipano alle iniziative finalizzate a conseguirne l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro saranno soggetti a sanzioni che vanno dalla decurtazione, alla sospensione o decadenza dalle prestazioni.
Si prevede inoltre un ***Assegno di ricollocazione*, a favore dei soggetti disoccupati, percettori della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpi), la cui disoccupazione ecceda i quattro mesi**. La somma, graduata in funzione del profilo di occupabilità, sarà spendibile presso i Centri per l'impiego o presso i soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro. L'assegno non costituirà reddito imponibile.
Ancora, i lavoratori titolari di strumenti di sostegno del reddito potranno essere chiamati a svolgere attività di servizio nei confronti della collettività nel territorio del Comune di residenza.
L'utilizzo dei lavoratori in tali attività non determinerà l'instaurazione di un rapporto di lavoro.
A questi lavoratori spetterà un importo mensile, pari all'assegno sociale, erogato dall'INPS.
Si riordina infine la normativa in materia di incentivi all'occupazione con la previsione della istituzione, presso l'ANPAL, di un ***Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione***. Vengono 3

definiti i principi generali di fruizione degli incentivi al fine di garantire un'omogenea applicazione; si provvede alla razionalizzazione e al rifinanziamento di quelli finalizzati a promuovere i contratti di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale, di alta formazione e ricerca e l'alternanza scuola lavoro.

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 151 DISPOSIZIONI DI RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI A CARICO DI CITTADINI E IMPRESE E ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO E PARI OPPORTUNITA', IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183. (15G00164)

(GU n.221 del 23-9-2015 - Suppl. Ordinario n. 53)
Vigente al: 24-9-2015

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117 della Costituzione;

Vista la legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonche' in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attivita' ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 3, della citata legge n. 183 del 2014 che delega il Governo ad adottare uno o piu' decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;

Visto l'articolo 1, comma 4, lettera g), della citata legge n. 183 del 2014 recante il criterio di delega relativo alla razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilita' di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone;

Visto l'articolo 1, comma 4, lettere z) e aa) della citata legge n. 183 del 2014 recanti i criteri di delega relativi alla valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate e all'integrazione del sistema informativo con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato nonche' di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilita' e agli ausili ed adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 5, della citata legge n. 183 del 2014 che delega il Governo ad adottare uno o piu' decreti legislativi per introdurre disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonche' in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 6, della citata legge n. 183 del 2014 che stabilisce i principi e criteri direttivi a cui deve attenersi il Governo nell'esercizio della delega di cui all'articolo 1, comma 5, tra i quali la revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonche' la valorizzazione degli istituti di tipo premiale e la previsione di modalita' semplificate per garantire data certa nonche' l'autenticita' della manifestazione di volonta' del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, lettera f) recante il criterio di delega relativo alla revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignita' e della riservatezza del lavoratore;

Visto l'articolo 1, comma 9, lettere e) ed l), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recanti i criteri di delega relativi all'eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilita' di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute e alla semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parita' e pari opportunita' nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive;

Vista la legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili;

Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunita' tra uomo e donna; Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;
Acquisita l'intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 30 luglio 2015;
Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;
Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 4 settembre 2015;
Su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per le parti di competenza, con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, il Ministro dell'interno, il Ministro della giustizia, il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro della salute;
Emana
il seguente decreto legislativo:

Titolo I Razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti e revisione del regime delle sanzioni

Capo I Razionalizzazione e semplificazione in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità

Art. 1
Collocamento mirato
1. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, con uno o piu' decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definite linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità sulla base dei seguenti principi:
a) promozione di una rete integrata con i servizi sociali,
sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;
b) promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
c) individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;
d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro e' tenuto ad adottare;
e) promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;
f) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.
2. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 2
Modifica dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68
1. All'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono aggiunte in fine le seguenti parole: «, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222.».

Art. 3
Modifica dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68
1. L'articolo 3, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68 e' abrogato con effetto dal 1° gennaio 2017.
2. All'articolo 3, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68 le parole da: «e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione» sono soppresse con effetto dal 1° gennaio 2017.

Art. 4
Modifica dell'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68
1. All'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68, dopo il comma
3, e' inserito il seguente: «3-bis. I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti.».

Art. 5
Modifica dell'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68
1. All'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:
a) l'ultimo periodo del comma 2 e' soppresso;
b) dopo il comma 3, e' inserito il seguente:
«3-bis. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.»;
c) il comma 8-ter e' sostituito dal seguente:
«8-ter. I datori di lavoro pubblici possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6.».
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabilite le modalità di versamento dei contributi di cui al comma 1, lettera b).

Art. 6
Modifica dell'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68
1. All'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) il comma 1 e' sostituito dal seguente:
«1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11. La richiesta nominativa puo' essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.»;
b) dopo il comma 1 e' inserito il seguente: «1-bis Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità di cui al comma 1 entro il termine di cui all'articolo 9, comma 1, gli uffici competenti avviano i lavoratori

secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.
1-ter Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali effettua uno specifico monitoraggio degli effetti delle previsioni di cui al comma 1 in termini di occupazione delle persone con disabilità e miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Da tale monitoraggio non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.».

Art. 7
Modifica dell'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:
a) al comma 1, il primo periodo e' sostituito dai seguenti: «Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto. Per ogni persona, il comitato tecnico di cui al comma 1-bis annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.»;
b) dopo il comma 1 e' inserito il seguente: «1-bis. Presso i servizi per il collocamento mirato opera un comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità. Agli oneri per il funzionamento del comitato tecnico si provvede con le risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente. Ai componenti del comitato non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza o altro emolumento comunque denominato».
2. Ogni riferimento all'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, contenuto nella legge n. 68 del 1999 si intende effettuato al comitato tecnico di cui all'articolo 8, comma 1-bis, della legge n. 68 del 1999.

Art. 8
Modifica dell'articolo 9 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 9 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) i comma 2 e 5 sono abrogati;
b) dopo il comma 6 e' inserito il seguente: «6-bis. Al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonche' di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi di cui alla presente legge, nella Banca dati politiche attive e passive di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, e' istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una specifica sezione denominata "Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati i prospetti di cui al comma 6 e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati. Ai fini dell'alimentazione della Banca dati del collocamento mirato, le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, sono integrate con le informazioni relative al lavoratore disabile assunto ai sensi della presente legge. Gli uffici competenti comunicano le informazioni relative alle sospensioni di cui all'articolo 3, comma 5, agli esoneri autorizzati di cui all'articolo 5, comma 3, alle convenzioni di cui agli articoli 11, 12 e 12-bis e nonché a quelle di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Gli uffici competenti comunicano altresì le informazioni sui soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le schede di cui all'articolo 8, comma 1, e gli avviamenti effettuati. L'INPS alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia ai sensi dell'articolo 13. L'INAIL alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano

alimentano la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi e alle agevolazioni in materia di collocamento delle persone con disabilità erogate sulla base di disposizioni regionali, nonché ai sensi dell'articolo 14. Le informazioni della Banca dati del collocamento mirato sono rese disponibili alle regioni e province autonome di Trento e Bolzano e agli altri enti pubblici responsabili del collocamento mirato con riferimento al proprio ambito territoriale di competenza, nonché all'INAIL ai fini della realizzazione dei progetti personalizzati in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le informazioni sono utilizzate e scambiate, nel rispetto delle disposizioni del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, tra le amministrazioni competenti anche per elaborazioni a fini statistici, di ricerca e di studio. A tali fini le informazioni della Banca dati del collocamento mirato possono essere integrate con quelle del Casellario dell'assistenza, di cui all'articolo 13 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, mediante l'utilizzo del codice fiscale. Successivamente all'integrazione le informazioni acquisite sono rese anonime.».

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, da emanare entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono definiti i dati da trasmettere nonché le altre modalità attuative del comma 1, lettera b), ferme restando le modalità di trasmissione di cui all'articolo 8, comma 4, del decreto-legge n. 76 del 2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99 del 2013.

Art. 9

Modifica dell'articolo 12-bis della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 12-bis, comma 5, lettera b), della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole: «anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera c);» sono soppresse;

b) le parole: «con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse» sono soppresse.

Art. 10

Modifica dell'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. All'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 e' sostituito dai seguenti:

«1. Nel rispetto dell'articolo 33 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro e' concesso a domanda un incentivo per un periodo di trentasei mesi:

a) nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;

b) nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).

1-bis. L'incentivo di cui al comma 1 e' altresì concesso, nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

1-ter. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis e' corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo e' trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente e' assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che da' titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei

successivi sette giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che da' titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo di cui al presente articolo e' riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che da' titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione determinate ai sensi del decreto di cui al comma 5, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale. L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede all'attuazione del presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.»;
b) il comma 2 e' abrogato;
c) al comma 3 le parole «hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità di cui al comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda con le modalità di cui al comma 1-ter»;
d) al comma 4 le parole: «, annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo le modalità e i criteri definiti nel decreto di cui al comma 5» sono soppresse;
e) al comma 4 dopo il primo periodo sono aggiunti i seguenti: «A valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo e nei limiti del 5 per cento delle risorse complessive, possono essere finanziate sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le risorse sono attribuite per il tramite delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano sulla base di linee guida adottate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.»;
f) il comma 5 e' sostituito dal seguente: «5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e' definito l'ammontare delle risorse del Fondo di cui al comma 4 che vengono trasferite all'INPS a decorrere dal 2016 e rese disponibili per la corresponsione dell'incentivo al datore di lavoro di cui ai commi 1 e 1-bis. Con il medesimo decreto e' stabilito l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le finalità di cui al secondo periodo del comma 4. Il decreto di cui al presente comma e' aggiornato annualmente al fine di attribuire le risorse che affluiscono al Fondo di cui al comma 4 per il versamento dei contributi di cui all'articolo 5, comma 3-bis.»;
g) i commi 8 e 9 sono abrogati.
1. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis dell'articolo 13 della legge n. 68 del 1999, come modificati dal comma 1 del presente articolo, si applica alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016.

Art. 11
Modifica dell'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68
1. All'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:
a) al comma 3, dopo le parole: «contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge» sono inserite le seguenti: «non versati al Fondo di cui all'articolo 13»;
b) al comma 4, la lettera b) e' sostituita dalla seguente:
«b) contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.».

Art. 12
Soppressione dell'albo nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista
1. L'albo professionale nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista, istituito dall'articolo 2 della legge 14 luglio 1957, n. 594, e' soppresso.

Art. 13
Modificazioni alla legge 29 marzo 1985, n. 113

1. Alla legge 29 marzo 1985, n. 113, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) all'articolo 1:
1) il comma 1 e' abrogato;
2) al comma 3, primo periodo, le parole «All'albo professionale» sono sostituite dalle seguenti: «Nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge»;
3) al comma 3, secondo periodo, le parole «all'albo» sono sostituite dalle seguenti: «nell'elenco»;
4) al comma 4 le parole «all'albo professionale» sono sostituite dalle seguenti: «nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge» e le parole «da inoltrare tramite il competente ispettorato provinciale del lavoro» sono soppresse;
b) all'articolo 2:
1) al comma 1 le parole: «Ai fini dell'iscrizione nell'albo professionale nazionale di cui all'articolo 1» sono soppresse;
2) al comma 12 le parole «per l'iscrizione all'albo professionale
nazionale e» sono soppresse;
c) all'articolo 3:
1) al comma 2 le parole: «all'albo professionale di cui all'articolo 1 della presente legge» sono sostituite dalle seguenti: «nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge»;
2) al comma 3 le parole: «all'albo professionale disciplinato dalla presente legge» sono sostituite dalle seguenti: «nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge».
d) all'articolo 6: 1) ovunque ricorrano, le parole «ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione», «ufficio provinciale del lavoro», «ufficio provinciale», «ufficio del lavoro» sono sostituite dalle seguenti: «servizio competente»;
2) il comma 7 e' sostituito dal seguente: «7. I privi della vista, abilitati secondo le norme di cui all'articolo 2, che risultano disoccupati, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dal servizio competente nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato. Il servizio verifica il possesso dell'abilitazione e la condizione di privo della vista e rilascia apposita certificazione. L'interessato può comunque iscriversi nell'elenco di un unico altro servizio nel territorio dello Stato.»;
3) al comma 8 le parole «all'albo professionale» sono sostituite dalle seguenti «nell'elenco»;
2. I privi della vista iscritti in più di un elenco, oltre a quello tenuto dal servizio competente nel cui ambito territoriale hanno la residenza, scelgono l'elenco presso cui mantenere l'iscrizione entro trentasei mesi dall'entrata in vigore della presente disposizione.

Capo II Razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro

Art. 14
Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali
1. I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

Art. 15
Libro Unico del Lavoro
1. A decorrere dal 1° gennaio 2017, il libro unico del lavoro e' tenuto, in modalità telematica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabilite le modalità tecniche e organizzative per l'interoperabilità', la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati contenuti nel libro unico del lavoro di cui all'articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

Art. 16
Comunicazioni telematiche
1. Tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro

subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, si effettuano esclusivamente in via telematica secondo i modelli di comunicazione, i dizionari terminologici e gli standard tecnici di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 30 ottobre 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana 27 dicembre 2007, n. 299.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono individuate le comunicazioni di cui al comma 1 e si procede all'aggiornamento dei modelli esistenti, al fine di armonizzare e semplificare le informazioni richieste.
3. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie gia' previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

Art. 17
Banche dati in materia di politiche del lavoro
1. All'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013 n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 sono apportate le seguenti modificazioni:
a) al comma 2, dopo le parole «opportunità di impiego» sono aggiunte le seguenti: «nonché le informazioni relative agli incentivi, ai datori di lavoro pubblici e privati, ai collaboratori e ai lavoratori autonomi, agli studenti e ai cittadini stranieri regolarmente soggiornanti in Italia per motivi di lavoro. Nell'ambito della Banca dati di cui al comma 1 e' costituita un'apposita sezione denominata "Fascicolo dell'azienda" che contiene le informazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608»;
b) al comma 3, dopo le parole «l'Istituto nazionale di previdenza sociale,» sono inserite le seguenti: «l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.».
2. Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e il Ministro dell'interno, sono individuate le informazioni di cui all'articolo 8, comma 2, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, i soggetti che possono inserire, aggiornare e consultare le informazioni, nonché le modalità di inserimento, aggiornamento e consultazione, nel rispetto delle disposizioni del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e fermo restando che la relativa trasmissione avviene nel rispetto dei principi e secondo le regole tecniche di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.
3. Le disposizioni di cui al presente articolo sostituiscono la comunicazione al Garante per la protezione dei dati personali di cui all'articolo 39 del decreto legislativo n. 196 del 2003.
4. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

Art. 18
Abrogazione autorizzazione al lavoro estero
1. Al decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) l'articolo 1, comma 4, e' abrogato;
b) l'articolo 2 e' sostituito dal seguente: «Art. 2 (Condizioni di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero). - 1. Il contratto di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero prevede:
a) un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente, l'entità' delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;
b) la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;
c) un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;
d) il tipo di sistemazione logistica;
e) idonee misure in materia di sicurezza.»;

c) l'articolo 2-bis e' abrogato.
2. Il decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 1994, n. 346 e' abrogato.

Art. 19
Semplificazione in materia di collocamento della gente di mare
1. Al decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 2006, n. 231, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) all'articolo 7, il comma 4 e' abrogato;
b) all'articolo 8, il comma 1 e' abrogato;
c) l'articolo 10 e' abrogato;
d) all'articolo 8, comma 2, primo periodo, dopo le parole: «qualifiche professionali del personale marittimo ed i relativi requisiti minimi» sono inserite le seguenti: «in raccordo con quanto previsto dal decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, e dalla sua normativa di attuazione».
2. Con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui all'articolo 16, comma 2, si provvede ad apportare le opportune modificazioni al modello «BCNL» e al modello «scheda anagrafico-professionale».

Capo III Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Art. 20
Modificazioni al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81
1. Al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) all'articolo 3:
1) il comma 8 e' sostituito dal seguente:
«8. Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'articolo 21. Sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.»;
2) al comma 12-bis, le parole «dei soggetti che prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso di spese, in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, e delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 398, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e successive modificazioni,» sono sostituite dalle seguenti: «dei soggetti che svolgono attività di volontariato in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 39, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e delle associazioni religiose, dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale,»;
b) all'articolo 5:
1) il comma 1 e' sostituito dal seguente: «1. Presso il Ministero della salute e' istituito il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il Comitato e' presieduto dal Ministro della salute ed e' composto da:
a) il Direttore Generale della competente Direzione Generale e i Direttori dei competenti uffici del Ministero della salute;
b) due Direttori Generali delle competenti Direzioni Generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
c) il Direttore Centrale per la Prevenzione e la sicurezza tecnica del Dipartimento dei Vigili del fuoco e del soccorso pubblico del Ministero dell'interno;
d) Il Direttore Generale della competente Direzione Generale del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti;
e) il Coordinatore della Commissione Salute della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome;

f) quattro rappresentanti delle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano individuati per un quinquennio in sede di Conferenza delle regioni e delle province autonome.»;
2) al comma 4, le parole «obiettivi di cui al comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «obiettivi di cui al comma 3»;
3) il comma 5 e' sostituito dal seguente: «5. Le riunioni del Comitato si svolgono presso la sede del Ministero della salute, con cadenza temporale e modalità di funzionamento fissate con regolamento interno, da adottare a maggioranza qualificata. Le funzioni di segreteria sono svolte da personale del Ministero della salute.».
c) all'articolo 6:
1) il comma 1 e' sostituito dal seguente: «1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e' istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. La Commissione e' composta da:
a) un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con funzioni di presidente;
b) un rappresentante del Ministero della salute;
c) un rappresentante del Ministero dello sviluppo economico;
d) un rappresentante del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti;
e) un rappresentante del Ministero dell'interno;
f) un rappresentante del Ministero della difesa, un rappresentante del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, un rappresentante del Ministero dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca o un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica quando il Presidente della Commissione, ravvisando profili di specifica competenza, ne disponga la convocazione;
g) sei rappresentanti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;
h) sei esperti designati delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale;
i) sei esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale;
l) tre esperti in medicina del lavoro, igiene industriale e impiantistica industriale;
m) un rappresentante dell'ANMIL.».
2) al comma 2, dopo le parole «con particolare riferimento a quelle relative» sono inserite le seguenti: «alle differenze di genere e a quelle relative»;
3) al comma 5, e' aggiunto il seguente periodo: «Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono individuati le modalità e i termini per la designazione e l'individuazione dei componenti di cui al comma 1, lettere g), h), i) e l)»;
4) al comma 6, le parole «Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali», sono sostituite dalle seguenti: «Ministero del lavoro e delle politiche sociali»;
5) al comma 8:
5.1 alla lettera f), e' inserito, in fine, il seguente periodo: «La Commissione procede al monitoraggio dell'applicazione delle suddette procedure al fine di un'eventuale rielaborazione delle medesime.»;
5.2 alla lettera g), le parole «discutere in ordine ai» sono sostituite dalle seguenti: «elaborare i»;
5.3 alla lettera m), e' inserito, in fine, il seguente periodo: «La Commissione monitora ed eventualmente rielabora le suddette procedure, entro 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto con il quale sono stati recepiti i modelli semplificati per l'adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese.»;
5.4 alla lettera m-quater) e' aggiunto infine il seguente periodo: «La Commissione monitora l'applicazione delle suddette indicazioni metodologiche al fine di verificare l'efficacia della metodologia individuata, anche per eventuali integrazioni alla medesima.».
d) all'articolo 12, comma 1, le parole: «e gli enti pubblici nazionali,» sono sostituite dalle seguenti: «, gli enti pubblici nazionali, le regioni e le province autonome,»;
e) all'articolo 28, dopo il comma 3-bis e' inserito il seguente: «3-ter. Ai fini della valutazione di cui al comma 1, l'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee), rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. L'Inail e le aziende sanitarie

locali svolgono la predetta attività con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.»;
f) all'articolo 29, il comma 6-quater e' sostituito dal seguente: «6-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi previo parere della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, sono individuati strumenti di supporto per la valutazione dei rischi di cui agli articoli 17 e 28 e al presente articolo, tra i quali gli strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo OIRA (Online Interactive Risk Assessment)»;
g) all'articolo 34 sono apportate le seguenti modificazioni:
1) il comma 1-bis e' abrogato;
2) al comma 2-bis le parole: «di cui al comma 1-bis» sono sostituite dalle seguenti: «di primo soccorso nonché di prevenzione incendi e di evacuazione»;
h) all'articolo 53, comma 6, le parole «al registro infortuni ed» sono soppresse;
i) all'articolo 55 dopo il comma 6 e' aggiunto il seguente: «6-bis. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 18, comma 1, lettera g), e dall'articolo 37, commi 1, 7, 9 e 10, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati.»;
l) all'articolo 69, comma 1, lettera e), dopo le parole: «il
lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro» sono inserite le seguenti: «o il datore di lavoro che ne fa uso»;
m) dopo l'articolo 73 e' inserito il seguente: «Art. 73-bis (Abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore). - 1. All'Allegato A annesso al decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e' soppressa la voce n. 294, relativa alla legge 16 giugno 1927, n. 1132 e riprendono vigore le disposizioni del regio decreto-legge 9 luglio 1926, n. 1331, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 giugno 1927, n. 1132, nel testo vigente alla data del 24 giugno 2008.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono disciplinati i gradi dei certificati di abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore, i requisiti per l'ammissione agli esami, le modalità di svolgimento delle prove e di rilascio e rinnovo dei certificati. Con il medesimo decreto e', altresì, determinata l'equipollenza dei certificati e dei titoli rilasciati in base alla normativa vigente.
3. Fino all'emanazione del predetto decreto, resta ferma l'applicazione delle disposizioni di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 1° marzo 1974, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 16 aprile 1974, n. 99, così come modificato dal decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 7 febbraio 1979, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 15 marzo 1979, n. 74.»;
n) all'articolo 87 sono apportate le seguenti modificazioni:
1) al comma 2, lettera e), le parole: «80, comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «80, comma 1»;
2) al comma 3, lettera d), le parole: «commi 3 e 4» sono sostituite dalle seguenti: «commi 3 e 3-bis»;
3) al comma 4, lettera b), le parole: «del comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «del comma 3»;
4) al comma 6, le parole: «ai luoghi» sono sostituite dalle seguenti: «alle attrezzature» e le parole: «e' considerata una unica violazione ed e' punita con la pena prevista dal comma 2, lettera b)» sono sostituite dalle seguenti: «e' considerata una unica violazione, penale o amministrativa a seconda della natura dell'illecito, ed e' punita con la pena o la sanzione amministrativa pecuniaria rispettivamente previste dal comma 3, alinea, o dal comma 4, alinea»;
o) all'articolo 98, comma 3, sono inseriti, in fine, i seguenti periodi: «L'allegato XIV e' aggiornato con accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. I corsi di cui all'allegato XIV, solo per il modulo giuridico (28 ore), e i corsi di aggiornamento possono svolgersi in modalità e-learning nel rispetto di quanto previsto dall'allegato I dell'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011 emanato per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2.»;
p) all'articolo 190, il comma 5-bis e' sostituito dal seguente: «L'emissione sonora di attrezzature di lavoro, macchine e impianti può essere stimata in fase preventiva facendo riferimento alle banche dati sul rumore approvate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, riportando la fonte documentale cui si e' fatto riferimento.».

Art. 21

Semplificazioni in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

1. Al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 28, terzo comma,il secondo periodo e' sostituito dai seguenti: «Entro il 31 dicembre l'Istituto assicuratore rende disponibili al datore di lavoro gli altri elementi necessari per il calcolo del premio assicurativo con modalità telematiche sul proprio sito istituzionale. L'Istituto con proprio provvedimento, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, definisce le modalità di fruizione del servizio di cui al secondo periodo.»;

b) all'articolo 53:

1) al primo comma, secondo periodo, le parole: «da certificato medico» sono sostituite dalle seguenti: «dei riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio» e il terzo periodo e' soppresso;

2) al quarto comma, primo periodo, dopo le parole: «certificato medico» sono inserite le seguenti: «trasmesso all'Istituto assicuratore, per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, nel rispetto delle relative disposizioni,»;

3) al quinto comma le parole: «corredata da certificato medico» sono sostituite dalle seguenti: «corredata dei riferimenti al certificato medico già trasmesso per via telematica al predetto Istituto direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio» e il quarto periodo e' soppresso;

4) al settimo comma le parole: «, che deve corredare la denuncia di infortunio,» sono soppresse, la parola «rilasciato» e' sostituita dalle seguenti: «trasmesso, per via telematica nel rispetto delle relative disposizioni, all'Istituto assicuratore» e dopo le parole: «primo approdo» sono inserite le seguenti: «o dalla struttura sanitaria competente al rilascio»;

5) dopo il settimo comma, sono inseriti i seguenti:

«Qualunque medico presti la prima assistenza a un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale e' obbligato a rilasciare certificato ai fini degli obblighi di denuncia di cui al presente articolo e a trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore.

Ogni certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale deve essere trasmesso esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, contestualmente alla sua compilazione.

La trasmissione per via telematica del certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, di cui ai commi ottavo e nono, e' effettuata utilizzando i servizi telematici messi a disposizione dall'Istituto assicuratore. I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni.»;

c) all'articolo 54:

1) al primo comma, le parole: «che abbia per conseguenza la morte o l'inabilita' al lavoro per più di tre giorni» sono sostituite dalle seguenti: «mortale o con prognosi superiore a trenta giorni»; 2) il quinto comma e' sostituito dal seguente: «Per il datore di lavoro soggetto agli obblighi del presente titolo, l'adempimento di cui al primo comma si intende assolto con l'invio all'Istituto assicuratore della denuncia di infortunio di cui all'articolo 53 con modalità telematica. Ai fini degli adempimenti di cui al presente articolo, l'Istituto assicuratore mette a disposizione, mediante la cooperazione applicativa di cui all'articolo 72, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, i dati relativi alle denunce degli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni.»;

d) all'articolo 56:

1) il primo comma e' sostituito dal seguente: «L'Istituto assicuratore mette a disposizione, mediante la cooperazione applicativa di cui all'articolo 72, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, i dati relativi alle denunce degli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni.»;

2) al secondo comma, l'alinea e' sostituito dal seguente: «Nel più breve tempo possibile, e in ogni caso entro quattro giorni dalla disponibilità dei dati con le modalità di cui al primo comma, la direzione territoriale del lavoro - settore ispezione del lavoro competente per territorio o i corrispondenti uffici della regione siciliana e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, procedono, su richiesta del lavoratore infortunato, di un superstite o dell'Istituto assicuratore, ad una inchiesta ai fini di accertare:»;

3) il terzo comma e' sostituito dal seguente: «La direzione territoriale del lavoro - settore ispezione del lavoro competente per territorio o i corrispondenti uffici della regione siciliana e delle province

autonome di Trento e di Bolzano, qualora lo ritengano necessario ovvero ne siano richiesti dall'Istituto assicuratore o dall'infortunato o dai suoi superstiti, eseguono l'inchiesta sul luogo dell'infortunio.»;
4) al quarto comma, le parole: «alla direzione provinciale del lavoro - settore ispezione del lavoro» sono sostituite dalle seguenti: «alla direzione territoriale del lavoro - settore ispezione del lavoro competente per territorio o ai corrispondenti uffici della regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano».
e) all'articolo 238:
1) al secondo comma, dopo le parole: «Detto certificato» sono inserite le seguenti: «, salvo quanto previsto dall'articolo 25 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38,» e le parole: «esso e' compilato secondo un modulo speciale e portante un talloncino per la ricevuta, approvato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale e da quello per le poste e le telecomunicazioni sentito l'Istituto assicuratore. Questo ha cura di fornire periodicamente ed in numero sufficiente i detti moduli ai medici, ai Comuni, agli ospedali ed agli uffici postali della circoscrizione e, occorrendo, anche agli esercenti le aziende» sono sostituite dalle seguenti: «e deve essere trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio»;
2) il terzo comma e' sostituito dal seguente: «Il datore di lavoro deve fornire all'Istituto assicuratore tutte le notizie necessarie per l'istruttoria delle denunce di cui al secondo comma.»;
3) il quarto comma e' sostituito dal seguente: «La trasmissione per via telematica del certificato di cui al secondo comma e' effettuata utilizzando i servizi telematici messi a disposizione dall'Istituto assicuratore. I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni.»;
4) i commi quinto e sesto sono abrogati;
f) all'articolo 251, dopo il primo comma, e' inserito il seguente: «I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni.».
2. Le modificazioni di cui al comma 1, lettere b), c), d), e) ed f), hanno efficacia a decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto e, contestualmente, sono abrogati i commi 6 e 7 dell'articolo 32 del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98.
3. A decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, con la trasmissione per via telematica del certificato di malattia professionale, ai sensi degli articoli 53 e 251 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, come modificati dal presente decreto, si intende assolto, per le malattie professionali indicate nell'elenco di cui all'articolo 139 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, l'obbligo di trasmissione della denuncia di cui al medesimo articolo 139 ai fini dell'alimentazione del Registro Nazionale delle malattie causate dal lavoro ovvero ad esso correlate, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38.
4. A decorrere dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, e' abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni.
5. Agli adempimenti derivanti dal presente articolo le amministrazioni competenti provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie gia' disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Capo IV Revisione del regime delle sanzioni

Art. 22
Modifica di disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e legislazione sociale

1. All'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, e successive modificazioni, il comma 3 e' sostituito dai seguenti: «3. Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, si applica altresì la sanzione amministrativa pecuniaria:

a) da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;
b) da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;
c) da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.
3-bis. In relazione alla violazione di cui al comma 3, fatta eccezione per le ipotesi di cui al comma 3-quater, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e successive modificazioni.
3-ter. Nel caso di cui al comma 3-bis, la diffida prevede, in relazione ai lavoratori irregolari ancora in forza presso il datore di lavoro e fatta salva l'ipotesi in cui risultino regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo, la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al cinquanta per cento dell'orario a tempo pieno, o con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi, nonché il mantenimento in servizio degli stessi per almeno tre mesi. In tale ipotesi, la prova della avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni e dei contributi e premi previsti, ai sensi dell'articolo 13, comma 5, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e' fornita entro il termine di centoventi giorni dalla notifica del relativo verbale.
3-quater. Le sanzioni sono aumentate del venti per cento in caso di impiego di lavoratori stranieri ai sensi dell'articolo 22, comma 12, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, o di minori in età non lavorativa.
3-quinquies. In caso di irrogazione della sanzione di cui al comma 3, non trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 19, commi 2 e 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché le sanzioni di cui all'articolo 39, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.».
2. All'articolo 14, comma 1, del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) la lettera b) e' abrogata;
b) alla lettera d), l'alinea e' sostituito dal seguente: «d) il trenta per cento dell'importo delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, e successive modificazioni, nonché delle somme aggiuntive di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c), e comma 5, lettera b), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, ed i maggiori introiti derivanti dall'incremento delle sanzioni di cui alla lettera c) sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati:».
3. I maggiori introiti derivanti dall'incremento delle sanzioni amministrative e delle somme aggiuntive, previsto dall'articolo 14, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 145 del 2013, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore del presente decreto, con riferimento alle violazioni commesse prima della predetta data, continuano ad essere versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati alle destinazioni di cui all'articolo 14, comma 1, lettera d), n. 1) e 2), del medesimo decreto-legge.
4. All'articolo 14 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) al comma 4, lettera c), le parole «1.950 euro» sono sostituite dalle seguenti: «2.000 euro» e le parole «3.250 euro» sono sostituite dalle seguenti: «3.200 euro»;
b) al comma 5, lettera b), le parole «3.250 euro» sono sostituite dalle seguenti: «3.200 euro»; c) dopo il comma 5, e' inserito il seguente: «5-bis. Su istanza di parte, fermo restando il rispetto delle altre condizioni di cui ai commi 4 e 5, la revoca e' altresi' concessa subordinatamente al pagamento del venticinque per cento della somma aggiuntiva dovuta. L'importo residuo, maggiorato del cinque per cento, e' versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza di cui al presente comma costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato.».
5. All'articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, il comma 7 e' sostituito dal seguente: «7. Salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati di cui ai commi 1, 2 e 3 che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali e' punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro.

Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 500 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.000 a 6.000 euro.
Ai fini del primo periodo, la nozione di omessa registrazione si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione e la nozione di infedele registrazione si riferisce alle scritturazioni dei dati di cui ai commi 1 e 2 diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate. La mancata conservazione per il termine previsto dal decreto di cui al comma 4 e' punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e' la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente.».
6. All'articolo 82 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, il secondo comma e' sostituito dal seguente: «Il datore di lavoro che non provvede, se tenutovi, alla corresponsione degli assegni e' punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 5.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 1.500 a 9.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 3.000 a 15.000 euro».
7. All'articolo 5 della legge 5 gennaio 1953, n. 4, il primo comma e' sostituito dal seguente: «Salvo che il fatto costituisca reato, in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, o di omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 900 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 600 a 3.600 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.200 a 7.200 euro. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adempia agli obblighi di cui agli articoli precedenti attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro, non si applicano le sanzioni di cui al presente articolo ed il datore di lavoro e' sanzionabile esclusivamente ai sensi dell'articolo 39, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni.».

Titolo II Disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità

Capo I Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

Art. 23 Modifiche all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e all'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196

1. L'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e' sostituito dal seguente: «Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo). - 1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attivita' dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. 3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.».
2. L'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e' sostituito dal seguente: «Art. 171 (Altre fattispecie). - 1. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 113 e all'articolo 4, primo e

secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e' punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge n. 300 del 1970.».

Art. 24
Cessione dei riposi e delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

Art. 25
Esenzioni dalla reperibilità

1. All'articolo 5, comma 13, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Con il medesimo decreto sono stabilite le esenzioni dalla reperibilita' per i lavoratori subordinati dipendenti dai datori di lavoro privati».

Art. 26 Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.
2. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.
3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabiliti i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione.
4. La trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
5. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 e' punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.
6. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.
7. I commi da 1 a 4 non sono applicabili al lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003.
8. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 3 e dalla medesima data sono abrogati i commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Capo II Disposizioni in materia di pari opportunita'

Art. 27
Modifica al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. Al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, le espressioni «provinciali» e «provinciale» ovunque ricorrono sono sostituite rispettivamente dalle seguenti: «delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56» e «della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56».

Art. 28
Modifica all'articolo 8 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. All'articolo 8 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) al comma 2, lettera e), dopo le parole «pari opportunità nel lavoro», sono inserite le seguenti: «che ne abbiano fatto richiesta»;
b) al comma 2-bis, dopo le parole «Le designazioni di cui al comma» sono inserite le parole: «2»;
c) al comma 3:
1) alla lettera a), le parole: «sei esperti» sono sostitute dalle seguenti: «tre esperti»;
2) la lettera b) e' sostituita dalla seguente: «b) quattro rappresentanti, rispettivamente, del Ministero dello sviluppo economico, del Dipartimento della funzione pubblica, del Dipartimento per le pari opportunità e del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri;»;
3) la lettera c) e' sostituita dalla seguente: «c) tre rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in rappresentanza delle Direzioni generali della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione, per l'inclusione e le politiche sociali;»;
4) la lettera c-bis e' soppressa.
2. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici già costituito alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo continua ad operare nell'attuale composizione fino alla naturale scadenza.

Art. 29
Modifica all'articolo 9 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. All'articolo 9, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e, per lo svolgimento dei propri compiti, può costituire specifici gruppi di lavoro.».

Art. 30
Modifica dell'articolo 10 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 10 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 e' sostituito dal seguente: «Art. 10 (Compiti del Comitato). - 1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, comma 1, e in particolare:
a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonche' per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;
b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
c) formula, entro il mese di febbraio di ogni anno, gli indirizzi in materia di promozione delle pari opportunità per le iniziative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da programmare nell'anno finanziario successivo, indicando obiettivi e tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere. Sulla base di tali indirizzi il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica apposito bando di finanziamento dei progetti di azione positiva;
d) partecipa attraverso propri rappresentanti alla commissione di valutazione dei progetti di azione positiva. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione della commissione, i criteri di valutazione dei progetti e di erogazione dei finanziamenti, nonché le modalità di svolgimento delle attività di monitoraggio e controllo dei progetti approvati. Ai componenti della commissione non sono corrisposti gettoni, compensi, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati;
e) collabora, su richiesta, alla stesura di codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e a individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;

g) elabora iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali, al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi;
h) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive;
i) elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;
l) può richiedere alle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;
m) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
n) provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;
o) promuove la rimozione, anche attraverso azioni positive, degli ostacoli che limitano l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, lo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, la più ampia diffusione del lavoro a tempo parziale e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari;
p) svolge le attività di monitoraggio e controllo dei progetti già approvati, verificandone la corretta attuazione e l'esito finale.».

Art. 31
Modifica all'articolo 12 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
1. All'articolo 12 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 sono apportate le seguenti modificazioni:
a) il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. Le consigliere e i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, effettivi e supplenti, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su designazione delle regioni, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e previo espletamento di una procedura di valutazione comparativa.»;
b) Il comma 4 e' sostituito dal seguente: «4. In caso di mancata designazione delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato o in caso di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'articolo 13, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, nei trenta giorni successivi, indice una procedura di valutazione comparativa, nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, di durata non superiore, complessivamente, ai 90 giorni successivi alla scadenza dei termini per la presentazione delle candidature.»;
c) Al comma 5, le parole «nella Gazzetta Ufficiale» sono sostituite dalle seguenti: «sul sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali www.lavoro.gov.it.».

Art. 32
Modifica all'articolo 14 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
1. L'articolo 14 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e' sostituito dal seguente: «Art. 14 (Mandato). - 1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 12, effettivi e supplenti, ha la durata di quattro anni ed e' rinnovabile per una sola volta. In ogni caso, per la determinazione della durata complessiva del mandato si computano tutti i periodi svolti in qualità di consigliera e consigliere, sia effettivo che supplente, anche non continuativi e anche di durata inferiore a quattro anni. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12. Le consigliere e i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino al completamento della procedura di cui all'articolo 12, comma 4. Non si applicano, al riguardo, le disposizioni di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 15 luglio 2002, n. 145.».

Art. 33

Modifica dell'articolo 15 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 15 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e' sostituito dal seguente: «Art. 15 (Compiti e funzioni). - 1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;

b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità; d) promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;

e) collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

f) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione; g) collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali.

2. La consigliera nazionale di parità, nell'ambito delle proprie competenze, determina le priorità d'intervento e i programmi di azione, nel rispetto della programmazione annuale del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Svolge i compiti di cui al comma 1 e può svolgere, avvalendosi delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dei relativi enti strumentali, inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e può pubblicare relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.

3. Le consigliere e i consiglieri nazionale e regionali partecipano ai tavoli di partenariato locale e ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013. Le consigliere e i consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale, o in sua sostituzione la supplente o il supplente, e' componente del Comitato nazionale di cui all'articolo 8.

4. Le regioni forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

5. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro, territorialmente competenti, acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.

6. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, presentano un rapporto sull'attivita' svolta, redatto sulla base di indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, agli organi che hanno provveduto alla designazione e alla nomina. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

7. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui al comma 6, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla Conferenza nazionale di cui

all'articolo 19. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 6 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.».

Art. 34
Modifica dell'articolo 16 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. L'articolo 16 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e' sostituito dal seguente: «Art. 16 (Sede e attrezzature). - 1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 e' ubicato rispettivamente presso le regioni, le città metropolitane e gli enti di area vasta. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità e' ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio e' funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie e idonee allo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari devono essere prontamente assegnati dagli enti presso cui l'ufficio e' ubicato, nell'ambito delle risorse esistenti e a invarianza della spesa. 2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può predisporre con gli enti territoriali, nel cui ambito operano le consigliere e i consiglieri di parità, convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere b), c), d), e g).».

Art. 35
Modifica degli articoli 17 e 18 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. Gli articoli 17 e 18 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono sostituiti dai seguenti: «Art. 17 (Permessi). - 1. Le consigliere e i consiglieri di parità, nazionale e regionali, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere e i consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti territoriali di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie. L'eventuale retribuzione dei suddetti permessi e' rimessa alla disponibilità finanziaria dell'ente di pertinenza che, su richiesta, e' tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto in tal caso corrisposto per le ore di effettiva assenza. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al presente comma, le consigliere e i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima dell'inizio dell'assenza. Le consigliere e i consiglieri di parità supplenti hanno diritto ai permessi solo nei casi in cui non ne usufruiscano le consigliere e i consiglieri di parità effettivi.
2. L'ente territoriale che ha proceduto alla designazione può attribuire, a proprio carico, alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, che siano lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi o liberi professionisti, una indennità mensile, differenziata tra il ruolo di effettivo e quello di supplente, sulla base di criteri determinati dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti e' limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza.
3. Alla consigliera e al consigliere nazionale di parità e' attribuita un'indennita' annua. La consigliera e il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruiscono, inoltre, di un numero massimo di permessi non retribuiti. In alternativa a quanto previsto dal primo e dal secondo periodo, la consigliera e il consigliere nazionale di parità possono richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennita' complessiva annua. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sono stabiliti, nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui all'articolo 18, i criteri e le modalità per determinare la misura dell'indennita' di cui al primo periodo, differenziata tra il ruolo di effettivo e quello di supplente, il numero massimo dei permessi non retribuiti di cui al secondo periodo, i criteri e le modalità per determinare la misura dell'indennità complessiva di cui al terzo periodo, le risorse destinate alle missioni legate all'espletamento delle funzioni e le spese per le attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità.». «Art. 18 (Fondo per l'attività delle Consigliere e dei consiglieri nazionali di parità). - 1. Il Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità nazionali, effettivi e supplenti, e' alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144 e successive modificazioni. Il Fondo e' destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità, le spese per missioni, le spese relative al pagamento di compensi per

indennità, differenziati tra effettivi e supplenti, i rimborsi e le remunerazioni dei permessi spettanti ai sensi dell'articolo 17, comma 1.».
2. Per l'anno 2015, alle spese di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, nel limite complessivo di 140.000 euro per tale anno 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione per il medesimo anno del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 36
Modifica dell'articolo 19 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
1. L'articolo 19 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e' sostituito dal seguente:
«Art. 19 (Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità). - 1. La Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri, nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, e' coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, in collaborazione con due consigliere o consiglieri di parità in rappresentanza rispettivamente delle o dei consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta.
2. La Conferenza opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali promuovono iniziative volte a garantire il coordinamento e l'integrazione degli interventi necessari ad assicurare l'effettività' delle politiche di promozione delle pari opportunità per i lavoratori e le lavoratrici.
3. Dallo svolgimento delle attività del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.».

Art. 37
Modifica al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
1. Al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, dopo l'articolo 19 e' inserito il seguente:
«Art. 19-bis (Disposizione transitoria). - 1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore dei provvedimenti attuativi della legge 7 aprile 2014, n. 56, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro degli affari regionali, sono individuate le città metropolitane e gli enti di area vasta presso cui collocare le consigliere e i consiglieri di parità per lo svolgimento dell'attività' di supporto già espletata dalle province.
2. Fino alla effettiva costituzione dei nuovi enti territoriali, in applicazione dell'articolo 1, comma 85, lettera f), della legge 7 aprile 2014, n. 56, le consigliere e i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, continuano a svolgere le funzioni che non possono essere in alcun modo interrotte. Le disposizioni del presente capo si applicano alle consigliere e ai consiglieri di parità in carica alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Ai fini della determinazione della durata dell'incarico o del rinnovo dello stesso, si computano anche i periodi già espletati in qualità di consigliera e consigliere di parità, sia effettivo che supplente, alla data di entrata in vigore della presente disposizione.».

Art. 38
Modifica dell'articolo 20 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
1. L'articolo 20 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e' sostituito dal seguente:
«Art. 20 (Relazione al Parlamento). - 1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base delle informazioni fornite dalle Consigliere nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, acquisito il parere del Dipartimento per le pari opportunità, presenta al Parlamento, ogni due anni, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del
presente decreto.».

Art. 39
Modifica all'articolo 39 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

1. All'articolo 39, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, dopo le parole «di procedura civile» sono aggiunte le seguenti: «o da altre disposizioni di legge».

Art. 40
Modifica all'articolo 43 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
1. All'articolo 43, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, dopo le parole «comunque denominati,», sono inserite le seguenti: «dai centri per l'impiego,».

Art. 41
Modifica dell'articolo 44 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
1. L'articolo 44 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e' sostituito dal seguente:
«Art. 44 (Finanziamento). - 1. Entro il termine indicato nel bando di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c), i datori di lavoro pubblici e privati, le associazioni e le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al medesimo bando. 2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentita la commissione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera d), ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.
3. I progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.
4. L'accesso ai fondi dell'Unione europea destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 45, e' subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 8.».

Art. 42
Modifiche e abrogazioni
1. All'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2008, n. 85, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2008, n. 121, la lettera d) e' sostituita dalla seguente: «d) l'espressione del concerto in sede di esercizio delle funzioni di competenza statale attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dagli articoli 20 e 48 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;».
2. L'articolo 11 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e' abrogato. Titolo III Disposizioni finali

Art. 43
Entrata in vigore
1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.
Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.
Dato a Roma, addi' 14 settembre 2015
MATTARELLA
Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri
Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali
Madia, Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione
Alfano, Ministro dell'interno
Orlando, Ministro della giustizia
Padoan, Ministro dell'economia e delle finanze
Lorenzin, Ministro della salute
Visto, il Guardasigilli: Orlando

°°*°

Decreto semplificazioni, altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità

Le disposizioni contenute nel decreto possono essere suddivise in tre gruppi fondamentali. Il primo concerne la semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese; il secondo i rapporti di lavoro; il terzo le pari opportunità.

1) Semplificazioni di procedure e adempimenti

a) Razionalizzazione e semplificazione **dell'inserimento mirato delle persone con disabilità, con l'obiettivo di superare i problemi di funzionamento che la disciplina finora vigente ha evidenziato.**

Le linee caratterizzanti l'intervento riguardano:

- la possibilità per i datori di lavoro privati, **in linea con quanto richiesto dal Parlamento, di assumere i lavoratori con disabilità mediante la richiesta nominativa, ma non di effettuare l'assunzione diretta** (potranno essere assunti solo disabili inseriti nelle apposite liste). Viene altresì introdotta la possibilità di computare nella quota di riserva i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa di una certa entità anche se non assunti tramite le procedure del collocamento mirato;

- l'integrale **revisione della procedura di concessione dell'incentivo** per le assunzioni dei disabili, prevedendo la **corresponsione diretta e immediata dell'incentivo al datore di lavoro** da parte dell'INPS mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. Si rafforzano gli incentivi per l'assunzione dei disabili, con una durata più lunga in caso di assunzione di persone con disabilità intellettiva e psichica.

b) Razionalizzazione e semplificazione in materia di **costituzione e gestione del rapporto di lavoro.**

I principali interventi riguardano:

- la tenuta, a decorrere dal 1° gennaio 2017, del libro unico del lavoro in modalità telematica presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

- la previsione che tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, siano **effettuate esclusivamente in via telematica** mediante modelli semplificati;

- il potenziamento della Banca dati politiche attive e passive;

- l'abolizione dell'autorizzazione al lavoro all'estero e la semplificazione del collocamento della gente di mare.

c) Razionalizzazione e semplificazione in materia di **salute e sicurezza sul lavoro** e di assicurazione obbligatoria contro gli **infortuni sul lavoro e le malattie professionali**.

Le principali modifiche riguardano: 2

- la revisione della composizione del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, al fine di semplificare e snellire le procedure di designazione dei membri;

- la riduzione dei componenti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, l'introduzione di una nuova procedura di ricostituzione della Commissione e un aggiornamento delle funzioni ad essa istituzionalmente attribuite;

- la messa a disposizione al datore di lavoro, da parte dell'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni, di strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio;

- lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche nelle imprese o unità produttive che superano i cinque lavoratori;

- il miglioramento del processo di acquisizione delle informazioni necessarie per il calcolo del premio assicurativo attraverso la realizzazione di un apposito servizio sul portale dell'INAIL;

- la trasmissione all'INAIL del certificato di infortunio e di malattia professionale esclusivamente per via telematica, con conseguente esonero per il datore di lavoro;

- la trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio mortali o con prognosi superiore a trenta giorni a carico dell'INAIL, esonerando il datore di lavoro;

- l'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni, anticipando la soppressione dell'obbligo, connessa, nelle intenzioni del legislatore, alla emanazione del decreto interministeriale istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).

d) Revisione delle **sanzioni** in materia di lavoro e legislazione sociale.
I principali interventi riguardano:
- la **modifica alla c.d. maxisanzione** per il lavoro "nero" con l'introduzione degli importi sanzionatori "per fasce", anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare e la **reintroduzione della procedura di diffida**, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate. La regolarizzazione è subordinata al mantenimento al lavoro del personale "in nero" per un determinato periodo di tempo;
- la modifica al c.d. provvedimento di **sospensione dell'attività imprenditoriale**, favorendo una "immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, valorizzando gli istituti di tipo premiale";
- si chiariscono le nozioni di **omessa registrazione e infedele registrazione** sul libro unico del lavoro e si modifica il regime delle sanzioni;
- si modificano le sanzioni in materia di consegna del prospetto paga;

2) Disposizioni in materia di rapporto di lavoro
I principali interventi riguardano:
- la revisione della disciplina dei **controlli a distanza** del lavoratore, con un intervento sull'art. 4 dello Statuto dei lavoratori per adeguare la disciplina all'evoluzione tecnologica, nel rispetto delle disposizioni in materia di privacy;
- la possibilità per i lavoratori di **cedere, a titolo gratuito**, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, **i riposi e le ferie** maturati, con esclusione dei giorni di riposo e di ferie minimi garantiti dalla legge, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori;
- l'introduzione con decreto ministeriale, per i lavoratori del settore privato, di ipotesi di esenzione dal rispetto delle **fasce di reperibilità** in caso di malattia, così come avviene per i lavoratori del settore pubblico;
- l'introduzione di modalità semplificate per effettuare **le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**, **esclusivamente con modalità telematiche** su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito istituzionale. **Nessun'altra forma di effettuazione di dimissioni sarà più valida**: in questo modo si assesta **un colpo decisivo alla pratica delle dimissioni in bianco** che ha finora colpito, in particolare, le donne lavoratrici.

3) Disposizioni in materia di pari opportunità
I principali interventi riguardano:
- la revisione dell' ambito territoriale di riferimento delle **consigliere di parità provinciali** in vista della soppressione delle province;
- la modifica della composizione e delle competenze del **Comitato nazionale di parità**;
- la modifica delle competenze e della **procedura di designazione e nomina** delle consigliere, semplificando *l'iter* di nomina e superando le incertezze dovute alla precedente formulazione;
- l'introduzione del principio secondo cui per le consigliere di parità non trova applicazione lo **spoil system** di cui all'art. 6, comma 1, della legge n. 145/2002;
- la ridistribuzione fra gli enti interessati degli **oneri per il sostegno alle attività** delle consigliere;
- l'introduzione della **Conferenza nazionale delle consigliere** di parità, per rafforzare e accrescere l'efficacia della loro azione, e consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La Conferenza sostituisce la Rete delle consigliere e opera senza oneri per la finanza pubblica.