

IL VADEMECUM SUL “*JOBS ACT*”

INDICE

1. L. n. 78/2014, di conversione, con modificazioni del D.L. n. 34/2014

- Il contratto a tempo determinato
- Il contratto di apprendistato
- Semplificazioni in materia di Durc
- Contratti di solidarietà

2. L. n. 183/2014, deleghe in materia di riforma degli ammortizzatori sociali

- Decreto legislativo sul contratto a tutele crescenti
 - *Testo del Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23*
 - *Schema riassuntivo disposizioni contenute nel Decreto*
 - *Tabella di raffronto sui licenziamenti*
- Decreto legislativo sugli ammortizzatori sociali
 - *Testo del Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22*
 - *Tabella di raffronto sulle diverse tipologie di ammortizzatori sociali*
- *Schema di decreto legislativo sulle tipologie contrattuali*
- *Schema di decreto legislativo sulla conciliazione tempi di vita e lavoro*

3. Documentazione

- *Testo della L. n. 78/2014 Disposizioni per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*
- *Legge n. 183/2014 di riforma degli ammortizzatori sociali*
- *Schema disposizioni contenute nella legge delega*
- *Testo del decreto legislativo sul contratto a tutele crescenti*
- *Schema riassuntivo disposizioni contenute nel decreto tutele crescenti*
- *Testo del decreto legislativo di riforma degli ammortizzatori sociali*
- *Tabella raffronto sui licenziamenti*
- *Tabella di raffronto sulle diverse tipologie di ammortizzatori sociali*
- *Testo dello schema di decreto legislativo sulle tipologie contrattuali (non approvato)*
- *Testo dello schema di decreto legislativo sulla conciliazione tempi di vita e lavoro (non approvato)*

1. L. n. 78/2014, di conversione, con modificazioni del D.L. n. 34/2014

Contratto a tempo determinato

- eliminazione del c.d. "causalone", ossia delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo necessarie per la stipula del contratto a termine;
- estensione della durata del contratto "acausale" fino a un massimo di **36 mesi** per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, comprensivi dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti e svolti tra i medesimi soggetti;
- introduzione di un limite quantitativo del ricorso ai contratti a tempo determinato (20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione) con esclusione dei contratti di somministrazione e fermo restando le diverse previsioni dei Ccnl (*il Ccnl edile prevede attualmente il 25% compresa la somministrazione*);
- possibilità per i datori di lavoro che occupano da 0 a 5 dipendenti di stipulare sempre un contratto a tempo determinato;
- possibilità, all'interno dei 36 mesi complessivi, di effettuare fino a **5 proroghe** riferite alla stessa attività, indipendentemente dal numero dei rinnovi;
- abrogata la disposizione che imponeva al datore di lavoro la dimostrazione delle ragioni che giustificano la proroga;
- introdotta la possibilità per le lavoratrici con contratto di lavoro a termine, di considerare il congedo di maternità come periodo utile per la determinazione del diritto di precedenza nelle riassunzioni, anche a termine, effettuate dal datore di lavoro entro i dodici mesi successivi, con riferimento alle mansioni già espletate;
- introdotto l'obbligo per il datore di lavoro di informare i lavoratori a termine in ordine al loro diritto di precedenza nelle riassunzioni, richiamando espressamente tale diritto nell'atto scritto;
- specificato che in caso di violazione del limite percentuale stabilito dal decreto (20% o diversa % stabilita dai Ccnl) si applicano, per ciascun lavoratore, le seguenti sanzioni amministrative:
 - ✓ **20% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a 1;
 - ✓ **50% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a 1.

Contratto di apprendistato

- il Piano Formativo Individuale dovrà essere compilato in forma sintetica;
- per l'assunzione di nuovi apprendisti è prevista una percentuale di stabilizzazione pari al 20%, limitata ai soli datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti;
- nel contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (c.d. apprendistato di 1° livello), al lavoratore sarà riconosciuta, per la parte riferita alle sole ore di formazione, una retribuzione nella misura del 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento;
- per quanto attiene l'acquisizione di competenze di base e trasversali la Regione dovrà provvedere a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità per usufruire dell'offerta formativa pubblica, con l'indicazione della sede e del calendario delle attività, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni dichiaratisi disponibili.

Disposizioni transitorie

- le disposizioni di cui agli articoli precedenti (contratto a termine e contratto di apprendistato) si applicano ai contratti di lavoro stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto;
- in sede di prima applicazione del nuovo limite percentuale definito dal decreto, conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali di utilizzo del contratto a termine stabiliti dai Ccnl vigenti;
- previsto l'obbligo per i datori di lavoro ai quali non si applicano i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti Ccnl che, alla data di entrata in vigore del decreto hanno in forza rapporti a termine oltre il 20%, di rientrare, entro il 31 dicembre 2014, nella suddetta percentuale per poter effettuare nuove assunzioni a termine. In caso contrario, il datore di lavoro non potrà stipulare nuovi contratti a termine fino a quando non rientri nel limite percentuale predetto.

Semplificazioni in materia di Durc

- prevista l'emanazione, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del D.L. n. 34/14, di un ulteriore decreto che definisca in maniera puntuale la verifica della regolarità contributiva in via telematica che sostituirà il Durc, salvo i casi previsti dall'emanando decreto;
- la verifica telematica avrà durata 120 giorni;
- l'emanando decreto dovrà stabilire i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità di verifica e sarà ispirato ai seguenti criteri:
- la verifica della regolarità riguarda i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui è effettuata la verifica (a condizione che sia scaduto il termine delle denunce retributive) e comprende anche i co.co.co/co.co.pro.;
- la verifica telematica sarà effettuata, esclusivamente con il codice fiscale del soggetto interessato, in tempo reale nei confronti di Inps, Inail e Casse Edili che coopereranno al fine di una interazione e riconoscimento reciproci;

- verranno individuate le tipologie di pregresse irregolarità sia di carattere previdenziale che inerenti la tutela delle condizioni di lavoro, ostantive al rilascio della regolarità, ai fini del godimento dei benefici normativi e contributivi;
- l'interrogazione telematica, per la verifica della regolarità contributiva, assolve all'obbligo di accertamento della sussistenza dei requisiti di cui all'art. 38, comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 163/2006;
- dalla data di entrata in vigore dell' emanando decreto sono abrogate tutte le disposizioni di legge incompatibili.

Contratti di solidarietà

- prevista l'emanazione di un Decreto che stabilirà i criteri per la concessione del beneficio della riduzione contributiva per il ricorso ai contratti di solidarietà di cui al comma 4, dell'art. 6 del D.L. n. 510/96 (riduzione 20% dell'orario di lavoro per un periodo di 24 mesi);
- elevata la misura dello sgravio dal 25% al 35% in misura generalizzata a prescindere sia dalla percentuale di riduzione dell'orario prevista sia dall'ubicazione dell'azienda;
- previsto il deposito dei contratti di solidarietà sottoscritti ai sensi della vigente normativa, presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi di collettivi di lavoro.

2. L. n. 183/2014 deleghe in materia di riforma degli ammortizzatori sociali

Il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della Legge (16 dicembre 2014), uno o più decreti legislativi finalizzati a:

- 1) *Riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali;*
- 2) *Riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;*
- 3) *Disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti;*
- 4) *Definizione di un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro;*
- 5) *Revisione e aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.*

Entro 12 mesi dall'entrata in vigore dei decreti legislativi il Governo può adottare disposizioni integrative e correttive dei decreti suddetti.

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

Decreto legislativo sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti¹

- Applicazione di un nuovo regime di *tutela in caso di licenziamento illegittimo a tutti i lavoratori* (operai, impiegati o quadri) assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dall'entrata in vigore del decreto;
- graduale superamento dell'art. 18, della L. n. 300/70 (Statuto dei Lavoratori);
- le disposizioni del decreto si applicano anche nei casi di conversione a tempo indeterminato, successiva all'entrata in vigore del decreto, di contratti a termine o di apprendistato;
- qualora il datore di lavoro, a seguito di assunzioni a tempo indeterminato effettuate successivamente all'entrata in vigore del decreto, raggiunga il requisito dimensionale di cui ai commi 8 e 9 dell'art.18 della L. n. 300/70, il licenziamento dei lavoratori, anche assunti precedentemente all'entrata in vigore del decreto, è disciplinato dalle disposizioni introdotte dal decreto;
- con riferimento al **licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale** viene confermata la reintegrazione nel posto di lavoro;
- qualora risulti che non ricorrono gli estremi del **licenziamento per giustificato motivo oggettivo (GMO), giustificato motivo soggettivo (GMS) o giusta causa (GC)**, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità. Se viene dimostrato in giudizio in caso di licenziamento per GMS o per GC, l'insussistenza del fatto materiale contestato, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro unitamente al pagamento di un'indennità risarcitoria;
- in caso di **violazione del requisito della motivazione** (art. 2, comma 2, L. n. 604/66) o **di procedura** (art. 7 della L. n. 300/70) il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità;
- In caso di **revoca del licenziamento** (effettuata entro 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione dello stesso), il rapporto si intende ripristinato senza soluzione di continuità,
- al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità di conciliazione, il datore di lavoro può offrire al lavoratore un importo (**offerta di conciliazione**) che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'Irpef e non è assoggettata a contribuzione previdenziale, non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare;
- in caso di **cambi di appalto**, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa considerando tutto il periodo nel quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata;

¹ D.Lgs 4 marzo 2015, n. 23, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6/3/2015 e vigente al 7/3/2015

- per le **imprese con meno di 15 dipendenti**, non si applica la reintegra se dimostrato in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato, e le indennità previste dal decreto (art. 3, comma 1, art. 4 e art. 6) sono dimezzate e non possono superare le 6 mensilità;
- **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;**
- per i **licenziamenti collettivi**, ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991, intimati senza l'osservanza della forma scritta, è prevista la reintegra + un'indennità non inferiore a 5 mensilità, mentre in caso di **violazione delle procedure** di cui all'art. 4, comma 12 e dei **criteri di scelta** di cui all'art. 5, comma 1 della L. n. 223/91, è prevista l'estinzione del rapporto e un'indennità non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Decreto legislativo di riforma del sistema degli ammortizzatori sociali²

- introduzione della nuova indennità mensile di disoccupazione (**NASPI**) che sostituirà, a decorrere dal 1° maggio 2015, le prestazioni di ASPI e MINI-ASPI quale tutela di sostegno al reddito per i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perso involontariamente la propria occupazione;
- il lavoratore, per poter usufruire della suddetta indennità, dovrà essere in possesso, congiuntamente, dei seguenti requisiti:
 - ✓ trovarsi in stato di disoccupazione;
 - ✓ far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione;
 - ✓ far valere 30 giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti l'inizio della disoccupazione;
- la stessa sarà riconosciuta anche ai lavoratori che si siano dimessi per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'art. 7 della L. n. 604/66;
- la NASPI potrà avere una durata massima pari alla metà delle settimane coperte da contribuzione nei 4 anni precedenti l'evento che ha prodotto la disoccupazione (per un massimo di 24 mesi) e, a regime, una durata massima di 18 mesi per gli eventi di disoccupazione successivi al 1° gennaio 2017;
- è stata, inoltre, introdotta, per l'anno 2015, una indennità mensile di disoccupazione, (**DIS-COLL**) per i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, iscritti in via esclusiva alla gestione separata, non pensionati e privi di partita Iva. L'importo della stessa sarà proporzionato al reddito e diminuirà del 3% a decorrere dal terzo mese di erogazione;
- istituito, altresì, in via sperimentale, per l'anno 2015, l'assegno di disoccupazione (**ASDI**) che fornirà una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori che abbiano fruito della NASPI per l'intera durata entro il 31/12/2015, siano privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno;

² D.Lgs 4 marzo 2015, n. 22, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6/3/2015 e vigente al 7/3/2015

- prevista, poi, l'introduzione del **contratto di ricollocazione**, precedentemente inserito nell'ambito del decreto sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, che darà diritto, al lavoratore in stato di disoccupazione, di ricevere una "dote individuale di ricollocazione" spendibile presso i soggetti accreditati;
- tale contratto prevede:
 - ✓ il diritto all'assistenza per la ricerca di nuova occupazione;
 - ✓ il dovere del soggetto di rendersi parte attiva rispetto alle iniziative proposte;
 - ✓ il diritto-dovere a partecipare alle iniziative di ricerca, formazione e riqualificazione professionale;
- l'ammontare della dote individuale sarà proporzionata al profilo di occupabilità del soggetto, che potrà incassarla solo dopo aver ottenuto il risultato occupazionale.

TESTO AGGIORNATO DEL DECRETO-LEGGE 20 marzo 2014, n. 34

Testo del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34 (in Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 66 del 20 marzo 2014), coordinato con la legge di conversione 16 maggio 2014, n. 78 (in questa stessa Gazzetta Ufficiale - alla pag. 1), recante: "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese.". (14A03891)

(GU n.114 del 19-5-2014)

Vigente al: 19-5-2014

Capo I

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE E DI APPRENDISTATO

Avvertenza:

Il testo coordinato qui pubblicato e' stato redatto dal Ministero della giustizia ai sensi dell'art. 11, comma 1, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n.1092, nonche' dell'art.10, comma 3, del medesimo testo unico, al solo fine di facilitare la lettura sia delle disposizioni del decreto-legge, integrate con le modifiche apportate dalla legge di conversione, che di quelle richiamate nel decreto, trascritte nelle note.

Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui riportati.

Le modifiche apportate dalla legge di conversione sono stampate con caratteri corsivi.

Tali modifiche sul video sono riportate tra i segni ((...))

Art. 1

Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine

((1. Considerata la perdurante crisi occupazionale e l'incertezza dell'attuale quadro economico nel quale le imprese devono operare, nelle more dell'adozione di un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro con la previsione in via sperimentale del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente e salva l'attuale articolazione delle tipologie di contratti di lavoro, vista la direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:))

a) all'articolo 1:

1) al comma 1: le parole da «a fronte» a «di lavoro.» sono sostituite dalle seguenti: «di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di (**contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo**) non puo' eccedere il limite del 20 per cento (**del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro**) che occupano fino a cinque dipendenti e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.»;

2) il comma 1-bis e' abrogato;

3) il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 e' priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.»;

b) all'articolo 4, comma 1, secondo periodo, le parole da: «la proroga» fino a: «si riferisca» sono sostituite dalle seguenti: «le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo (**di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi,**) a condizione che si riferiscano»;

(**b-bis**) all'articolo 4, il comma 2 e' abrogato;

b-ter) all'articolo 5, comma 2, le parole: «, instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis,» sono soppresse;

b-quater) all'articolo 5, comma 4-bis, le parole da: «ai fini del computo» fino a: «somministrazione di lavoro a tempo determinato» sono sostituite dalle seguenti: «ai fini del suddetto computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a trentasei mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato»;

b-quinquies) all'articolo 5, comma 4-quater, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Fermo restando quanto già previsto dal presente articolo per il diritto di precedenza, per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al primo periodo. Alle medesime lavoratrici e' altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche 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»;

b-sexies) all'articolo 5, comma 4-sexies, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 1, comma 2»;

b-septies) all'articolo 5, dopo il comma 4-sexies sono aggiunti i seguenti:

«4-septies. In caso di violazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

a) pari 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 sia superiore a uno;

b) pari 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 sia superiore a uno.

4-octies. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma 4-septies sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al 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»;

b-octies) all'articolo 10, dopo il comma 5 e' inserito il seguente:

«5-bis. Il limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attivita' di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. I contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attivita' di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono»;

b-novies) all'articolo 10, comma 7, alinea, primo periodo, le parole: «ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 1-bis,» sono sostituite dalle seguenti: «ai sensi dell'articolo 1, comma 1,».

2. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 20:

1) al comma 4, i primi due periodi sono soppressi e, al terzo periodo, dopo le parole: «della somministrazione» sono inserite le seguenti: «di lavoro»;

2) il comma 5-quater e' abrogato;

b) all'articolo 21, comma 1, lettera c), le parole: «ai commi 3 e 4» sono sostituite dalle seguenti: «al comma 3».

2-bis. Ai fini della verifica degli effetti delle disposizioni del presente capo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, presenta una relazione alle Camere, evidenziando in particolare gli andamenti occupazionali e l'entita' del ricorso al contratto a tempo determinato e al contratto di apprendistato, ripartito per fasce d'eta', sesso, qualifiche professionali, aree geografiche, durata dei contratti, dimensioni e tipologia di impresa e ogni altro elemento utile per una valutazione complessiva del nuovo sistema di regolazione di tali rapporti di lavoro in relazione alle altre tipologie contrattuali, tenendo anche conto delle risultanze delle comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro ricavate dal sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie gia' previsto dalla legislazione vigente.

2-ter. La sanzione di cui all'articolo 5, comma 4-septies, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dalla lettera b-septies) del comma 1 del presente articolo, non si applica per i rapporti di lavoro instaurati precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto, che comportino il superamento del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dal comma 1, lettera a), numero 1), del presente articolo.

2-quater. All'articolo 4, comma 4-bis, del decreto-legge 21 maggio 2013, n. 54, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 luglio 2013, n. 85, le parole: «fino al 31 luglio 2014» sono sostituite dalle seguenti: «fino al 31 luglio 2015».)

Art. 2

Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato

1. Al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2:

1) al comma 1, la lettera a) e' sostituita dalla seguente:

((«a) forma scritta del contratto e del patto di 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 »;

2) al comma 3-bis, il primo periodo e' sostituito dal seguente: «Ferma restando la possibilita' per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente piu' rappresentativi 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 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»;

3) il comma 3-ter e' abrogato;

b) all'articolo 3 e' aggiunto, in fine, il seguente comma: «2-ter. Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore e' riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonche' delle ore di formazione almeno nella misura del 35 per cento del relativo monte ore complessivo.»;

((b-bis) all'articolo 3, dopo il comma 2-ter e' aggiunto il seguente:

«2-quater. Per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalita' di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attivita' stagionali»;

c) all'articolo 4, comma 3, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, 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 di Bolzano in data 20 febbraio 2014. La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni».))

2. All'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92, il comma 19 e' abrogato.

((2-bis. All'articolo 8-bis, comma 2, secondo periodo, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, dopo le parole: «Il programma contempla la stipulazione di contratti di apprendistato» sono inserite le seguenti: «che, ai fini del programma sperimentale, possono essere stipulati anche in deroga ai limiti di eta' stabiliti dall'articolo 5 del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, con particolare riguardo agli studenti degli istituti professionali, ai fini della loro formazione e valorizzazione professionale, nonche' del loro inserimento nel mondo del lavoro».))

((Art. 2-bis

Disposizioni transitorie

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 si applicano ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto.

2. In sede di prima applicazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 1), del presente decreto, conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. Il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del presente decreto abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 1), del presente decreto, e' tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite percentuale di cui al citato articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo n. 368 del 2001.))

Capo II

MISURE IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO, DI VERIFICA DELLA REGOLARITA' CONTRIBUTIVA E DI CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

Art. 3

Elenco anagrafico dei lavoratori

1. All'articolo 4, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442, le parole: «Le persone» sono sostituite dalle seguenti: «I cittadini italiani ((nonche' i cittadini di Stati membri dell'Unione europea e gli stranieri)) regolarmente soggiornanti in Italia», ((la parola: «ammesse» e' sostituita dalla seguente: «ammessi», le parole: «inoccupate, disoccupate, nonche' occupate» sono sostituite dalle seguenti: «inoccupati, disoccupati ovvero occupati» e la parola: «inserite» e' sostituita dalla seguente: «inseriti».))

2. All'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, le parole: «nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo», sono sostituite con le seguenti: ((«in ogni ambito territoriale dello Stato, o anche tramite posta elettronica certificata (PEC) ».))

Art. 4

Semplificazioni in materia di documento ((unico)) di regolarita' contributiva

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, chiunque vi abbia interesse, ((compresa la medesima impresa,)) verifica con modalita' esclusivamente telematiche ed in

tempo reale la regolarita' contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, nei confronti delle Casse edili. ((La risultanza)) dell'interrogazione ha validita' di 120 giorni dalla data di acquisizione e sostituisce ad ogni effetto il Documento Unico di Regolarita' Contributiva (DURC), ovunque previsto, fatta eccezione per le ipotesi di esclusione individuate dal decreto di cui al comma 2.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e, per i profili di competenza, con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ((sentiti l'INPS, l'INAIL e la Commissione nazionale paritetica per le Casse edili,)) da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore ((del presente decreto,)) sono definiti i requisiti di regolarita', i contenuti e le modalita' della verifica nonche' le ipotesi di esclusione di cui al comma 1. Il decreto di cui al presente comma e' ispirato ai seguenti criteri:

a) la verifica della regolarita' in tempo reale riguarda i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica e' effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive, e comprende anche le posizioni dei lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto che operano nell'impresa;

b) la verifica avviene tramite un'unica interrogazione presso ((gli archivi)) dell'INPS, dell'INAIL e delle Casse edili che, anche in cooperazione applicativa, operano in integrazione e riconoscimento reciproco, ((ed e' eseguita)) indicando esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare;

c) nelle ipotesi di godimento di benefici normativi e contributivi sono individuate le tipologie di pregresse irregolarita' di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da considerare ostative alla regolarita', ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296

3. L'interrogazione eseguita ai sensi del comma 1, assolve all'obbligo di verificare la sussistenza del requisito di ordine generale di cui all'articolo 38, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, istituita presso l'Autorita' per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, ((servizi e forniture)) dall'articolo 62-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, sono inoltre abrogate tutte le disposizioni di legge incompatibili con i contenuti del presente articolo.

4. Il decreto di cui al comma 2 puo' essere aggiornato sulla base delle modifiche normative o della evoluzione dei sistemi telematici di verifica della regolarita' contributiva.

5. All'articolo 31, comma 8-bis, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, le parole: ((«, in quanto compatibile, »)) sono soppresse.

((5-bis. Ai fini della verifica degli effetti delle disposizioni di cui al presente articolo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, presenta una relazione alle Camere.))

6. All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, le amministrazioni provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 5

Contratti di solidarieta'

1. All'articolo 6 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, dopo il comma 4 e' inserito il seguente: «4-bis. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti criteri per ((la concessione del beneficio)) della riduzione contributiva di cui al comma 4, entro i limiti delle risorse disponibili. Il limite di spesa di cui all'articolo 3, comma 8, della legge 23 dicembre 1998, ((n. 448, come rideterminato dall'articolo 1,)) comma 524, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, a decorrere dall'anno 2014, e' pari ad euro 15 milioni annui.».

((1-bis. All'articolo 6, comma 4, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al secondo periodo, le parole da: «e' del 25 per cento» fino alla fine del periodo sono sostituite dalle seguenti: «e' del 35 per cento.»;

b) il terzo periodo e' soppresso.

1-ter. Al fine di favorire la diffusione delle buone pratiche e il monitoraggio costante delle risorse impiegate, i contratti di solidarieta' sottoscritti ai sensi della normativa vigente sono depositati presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936.))

Art. 6

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sara' presentato alle Camere per la conversione in legge.

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 è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi.

2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1 il Governo si attiene, rispettivamente, ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro:

1) impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa;

2) semplificazione delle procedure burocratiche attraverso l'incentivazione di strumenti telematici e digitali, considerando anche la possibilità di introdurre meccanismi standardizzati a livello nazionale di concessione dei trattamenti prevedendo strumenti certi ed esigibili;

3) necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarietà;

4) revisione dei limiti di durata da rapportare al numero

massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria e della cassa integrazione guadagni straordinaria e individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione;

5) previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici;

6) riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo;

7) revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarieta' 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 possibilita' 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 solidarieta', con particolare riferimento all'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonche' alla messa a regime dei contratti di solidarieta' di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;

b) con riferimento agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria:

1) rimodulazione dell'Assicurazione 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 piu' rilevanti;

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 modalita' di accreditamento dei contributi e l'automaticita' delle prestazioni, e prevedendo, prima dell'entrata a regime, un periodo almeno biennale di sperimentazione a risorse definite;

4) introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa;

5) eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'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 attivita' a beneficio delle comunita' locali, con modalita' che non determinino aspettative di accesso agevolato alla pubblica amministrazione;

e) adeguamento delle sanzioni e delle relative modalita' di applicazione, in funzione della migliore effettivita', 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 attivita' a beneficio di comunita' locali di cui alla lettera d).

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

4. Nell'esercizio della delega di cui al comma 3 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti, da collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzia una minore probabilità di trovare occupazione, e a criteri di valutazione e di verifica dell'efficacia e dell'impatto;

b) razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità, anche nella forma dell'acquisizione delle imprese in crisi da parte dei dipendenti, con la previsione di una cornice giuridica nazionale volta a costituire il punto di riferimento anche per gli interventi posti in essere da regioni e province autonome;

c) istituzione, anche ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, di seguito denominata «Agenzia», partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al cui funzionamento si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente e mediante quanto previsto dalla lettera f);

d) coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia;

e) attribuzione all'Agenzia di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e 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) nonché di altre amministrazioni;

i) individuazione del comparto contrattuale del personale dell'Agenzia con modalità tali da garantire l'invarianza di oneri per la finanza pubblica;

l) determinazione della dotazione organica di fatto dell'Agenzia attraverso la corrispondente riduzione delle posizioni presenti nella pianta organica di fatto delle amministrazioni di provenienza del personale ricollocato presso l'Agenzia medesima;

m) rafforzamento delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi;

n) valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati nonché operatori del terzo settore, dell'istruzione secondaria, professionale e universitaria, anche mediante lo scambio di informazioni sul profilo 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 nonche' di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilita' 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 interoperabilita' 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 nonche' 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, nonche' valorizzazione degli istituti di tipo premiale;

g) previsione di modalita' semplificate per garantire data certa nonche' l'autenticita' della manifestazione di volonta' della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessita' di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore;

h) individuazione di modalita' 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 legalita' e prioritaria 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 opportunita' di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonche' di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere piu' efficiente l'attivita' 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 piu' 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 piu' 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'anzianita' di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilita' della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianita' di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonche' 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 professionalita' 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 piu' 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 dignita' 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, nonche', 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 piu' rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale;

h) previsione, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, della possibilita' di estendere, secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera a) del presente comma, il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attivita' lavorative discontinue e occasionali nei

diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

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

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

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

9. Nell'esercizio della delega di cui al comma 8 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici;

b) garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate, del diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro;

c) introduzione del tax credit, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo, e armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico;

d) incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro;

e) eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute;

f) integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona in coordinamento con gli enti locali titolari delle funzioni amministrative, anche mediante la promozione dell'utilizzo ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi;

g) ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', ai fini di poterne valutare la revisione per garantire una maggiore flessibilita' dei relativi congedi obbligatori e parentali, favorendo le opportunita' di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalita' 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 possibilita' 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 parita' e pari opportunita' 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 parita' e pari opportunita'.

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 neutralita' 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 perche' 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 conformita' all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, qualora uno o piu' 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 stabilita', che stanziino 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 puo' 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'occupabilita' dei cittadini e sulle modalita' 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. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 10 dicembre 2014

NAPOLITANO

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Visto, il Guardasigilli: Orlando

LEGGE N. 183/2014

“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”

Il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dall'entrata in vigore del decreto, uno o più decreti legislativi per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle diverse peculiarità dei diversi settori produttivi, nel rispetto dei seguenti principi:

a) Con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro:

- 1) impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione di attività aziendale o di un ramo di essa;
- 2) semplificazione delle procedure burocratiche attraverso strumenti telematici e digitali;
- 3) regolazione dell'accesso alla CIG solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro (es. ferie, banche ore) eventualmente destinando una parte delle risorse destinate 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 CIGO e della CIGS e individuazione dei meccanismi di incentivazione alla rotazione ;
- 5) previsione di maggiore compartecipazione ai costi delle imprese utilizzatrici;
- 6) riduzione degli oneri contributivi e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo;
- 7) revisione della CIGO, della CIGS e dei fondi di solidarietà fissando un termine certo per l'avvio dei fondi medesimi, anche attraverso l'introduzione di meccanismi standardizzati di concessione;
- 8) revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, nonché alla messa a regime dei contratti di solidarietà.

- b) **Con riferimento agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria:**
- 1) rimodulazione dell'Aspi con omogeneizzazione della disciplina;
 - 2) incremento della durata massima per i lavoratori con carriere retributive rilevanti;
 - 3) universalizzazione del campo di applicazione dell'Aspi con estensione anche ai co.co.co., fino al suo superamento, con previsione di un periodo di sperimentazione almeno biennale;
 - 4) introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa;
 - 5) eventuale introduzione di una prestazione ulteriore dopo l'Aspi per i lavoratori con indicatore ISEE particolarmente ridotto;
 - 6) eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a prestazioni assistenziali.
- c) Coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario con meccanismi ed interventi che incentivino, la ricerca attiva di una nuova occupazione come previsto dal comma 4, lett. v).
- d) Previsione che il coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario dei trattamenti di cui alle lett. 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 p.a..
- 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 renda disponibile ad una nuova occupazione o a programmi di formazione.

Il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dall'entrata in vigore del decreto, uno o più decreti legislativi per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive, nel rispetto dei seguenti principi:

- a) razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti;
- b) razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità, anche nella forma dell'acquisizione delle imprese in crisi da parte di dipendenti;
- c) istituzione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione;
- d) *coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo dell'azione dell'Agenzia;*
- e) attribuzione all'Agenzia delle competenze in materia di Aspi, politiche attive e servizi per l'impiego;
- f) razionalizzazione degli Enti e degli uffici, per evitare sovrapposizioni;
- g) razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità e degli altri soggetti aventi diritto al

collocamento obbligatorio per favorire l'inclusione sociale e avendo cura di valorizzare le competenze delle persone;

- h) far confluire, in via prioritaria, nell'Agenzia personale proveniente da uffici soppressi;
- i) individuare il comparto contrattuale dell'Agenzia, per garantire l'invarianza di oneri per la finanza pubblica;
- j) determinare la dotazione organica dell'Agenzia;
- k) rafforzamento delle politiche di monitoraggio dei servizi;
- l) 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 e disoccupati;
- m) 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 erogati;
- n) 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 previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione proporzionate alle difficoltà di collocamento;
- o) introduzione di modelli sperimentali per incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di lavoro;
- p) previsione di meccanismi di raccordo e coordinamento tra Agenzia e Inps al fine di tendere a una maggiore integrazione delle politiche attive e di sostegno al reddito;
- q) previsione di meccanismi di raccordo tra Agenzia e Enti che si occupano di incentivi all'autoimpiego;
- r) mantenimento in capo al Ministero del Lavoro delle competenze in materia di definizione dei livelli essenziali delle prestazioni;
- s) mantenimento in capo alle Regioni della programmazione delle politiche attive del lavoro;
- t) attivazione del soggetto in cerca di lavoro secondo percorsi personalizzati;
- u) valorizzazione del sistema informatico per la gestione del mercato del lavoro;
- v) integrazione del sistema informatico con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato;
- w) completamento semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive.

Il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dall'entrata in vigore del decreto, uno o più decreti legislativi per la semplificazione e la razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti per cittadini e imprese, nel rispetto dei seguenti principi:

- a) **semplificazione delle procedure e degli adempimenti, anche mediante abrogazione di norme, per la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro;**
- b) **semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, o abrogazione, delle norme che creano contrasti interpretativi, giurisprudenziali e amministrativi;**
- c) **unificazione delle comunicazioni alle P.A. per gli stessi eventi (es. infortuni sul lavoro), ponendo in capo alle amministrazioni l'onere di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti;**
- d) **divieto per le P.A. di richiedere dati dei quali esse sono in possesso;**
- e) **rafforzamento sistema di trasmissione delle comunicazioni in via telematica;**
- f) **revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto della natura formale della violazione, e 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;**
- h) **individuazione delle modalità organizzative e gestionali per svolgere, in modalità telematica, tutti gli adempimenti legati alla costituzione, gestione e cessazione del rapporto di lavoro;**
- i) **revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino e delle banche dati di politiche attive e passive del lavoro, anche con riferimento al sistema dell'apprendimento permanente;**
- j) **promozione del principio di legalità e priorità delle politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme.**

Il Governo è delegato ad adottare, **entro 6 mesi** dall'entrata in vigore del decreto, 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:

- a) valutazione della coerenza tra le forme contrattuali esistenti e il tessuto occupazionale e il contesto produttivo, anche in funzione di eventuali interventi di semplificazione 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 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, temperando 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 economica, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione, 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;
- f) revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e temperando le esigenze produttive e organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore;
- g) introduzione, anche in via sperimentale, di un compenso orario minimo per tutti i rapporti di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di co.co.co., 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 con le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- h) possibilità, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 70 del D.Lgs n. 276/03, di estendere il ricorso al lavoro accessorio per le attività occasionali, secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera a) del presente comma, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva;

- i) **abrogazione delle forme contrattuali incompatibili con le disposizioni introdotte dal decreto;**
- j) **razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro.**

Il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dall'entrata in vigore del decreto, uno o più decreti legislativi per la revisione delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, nel rispetto dei seguenti principi:

- a) **ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità ed estensione, anche graduale, della 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* (incentivo per le lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e sotto una certa soglia di reddito);**
- d) **incentivazione di accordi collettivi per la flessibilità dell'orario di lavoro e l'impiego dei premi di produttività, anche attraverso il telelavoro;**
- e) **eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali e 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 Ccnl in favore del 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 fornite 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;**
- g) **ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;**
- 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 suddetti ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni;**
- j) **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.**

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. (15G00037)

(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 opportunita' di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonche' di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere piu' efficiente l'attivita' 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'anzianita' di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilita' della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianita' di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonche' 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;

E m a n a

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 nullita' del licenziamento perche' discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perche' riconducibile agli altri casi di nullita' 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'indennita' di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perche' 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 nullita' e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennita' 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 attivita' lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potra' essere inferiore a cinque mensilita' 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 facolta' di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennita' pari a quindici mensilita' 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'indennita' 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 disabilita' 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'indennita' non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilita' 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 mensilita'.

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'indennita' 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 attivita' lavorative, nonche' 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'indennita' risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non puo' essere superiore a dodici mensilita' 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 facolta' 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 mensilita' dell'ultima

retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Art. 5

Revoca del licenziamento

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

Art. 6

Offerta di conciliazione

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

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

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una

ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione 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 attivita' 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 indennita' e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianita' 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 indennita' per frazioni di anno

1. Per le frazioni di anno d'anzianita' di servizio, le indennita' 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 indennita' e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, e' dimezzato e non puo' in ogni caso superare il limite di sei mensilita'.

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

Art. 10

Licenziamento collettivo

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

Art. 11

Rito applicabile

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

Art. 12

Entrata in vigore

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

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

Dato a Roma, addì 4 marzo 2015

MATTARELLA

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Visto, il Guardasigilli: Orlando

Direzione Relazioni Industriali

**Decreto legislativo n. 23/2015
in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183
recante *disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo
indeterminato a tutele crescenti***

Art. 1 - Campo di applicazione

- Il regime di **tutela in caso di licenziamento illegittimo** disciplinato dalle disposizioni contenute nel decreto, **si applica a tutti i lavoratori** (operai, impiegati o quadri) assunti **con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** a decorrere **dall'entrata in vigore del decreto** stesso;
- le disposizioni del decreto si applicano anche nei casi di **conversione a tempo indeterminato**, successiva all'entrata in vigore del decreto, di contratti a termine o di apprendistato;
- qualora il datore di lavoro, a seguito di assunzioni a tempo indeterminato effettuate successivamente all'entrata in vigore del decreto, raggiunga il requisito di cui ai commi 8 e 9 dell'art.18 della L. n. 300/70¹, il licenziamento dei lavoratori, anche assunti precedentemente all'entrata in vigore del decreto, è disciplinato dalle disposizioni introdotte dal decreto.

Art. 2 - Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

- Qualora il giudice dichiari **nullo** il **licenziamento perché discriminatorio** (a norma dell'art. 15 della L. n. 300/70), o riconducibile ad altri casi di nullità, ordina al datore di lavoro la **reintegrazione** nel posto di lavoro;
- se, a seguito dell'ordine di reintegrazione, il lavoratore non riprende l'attività entro 30 giorni dall'invito da parte del datore di lavoro, il rapporto si intende risolto (a meno che non abbia richiesto l'indennità sostitutiva);

¹ più di 15 lavoratori, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di 15 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di 60 dipendenti

- tali disposizioni si applicano anche al licenziamento **inefficace poiché** intimato in **forma orale**;
- prevista, unitamente alla reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità per il risarcimento del danno commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, maturata dal giorno del licenziamento al giorno della reintegrazione, non inferiore a **5 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;
- oltre al risarcimento del danno, il lavoratore può richiedere, **in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità** pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, non assoggettata a contribuzione previdenziale. Tale richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.
- La disciplina di cui sopra si applica anche nelle ipotesi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli artt. 4, comma 4 e 10, comma 3, della L. n. 68/99 (diritto al lavoro dei disabili).

Art. 3 - Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

- Qualora risulti che **non ricorrono gli estremi del licenziamento per GMO, GMS o GC**, il giudice dichiara **estinto il rapporto di lavoro** e condanna il datore di lavoro al **pagamento di un'indennità** non assoggettata a contribuzione previdenziale pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, per ogni anno di servizio, comunque **non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità**;
- in caso di licenziamento per **GMS** o per **GC** in cui sia dimostrato in giudizio **l'insussistenza del fatto materiale contestato**, il giudice **annulla il licenziamento** e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione nel posto di lavoro** unitamente al pagamento di **un'indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, in ogni caso **non superiore a 12 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, unitamente al **versamento dei contributi previdenziale e assistenziali**;
- oltre al risarcimento del danno, il lavoratore può richiedere, **in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità** pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, non assoggettata a contribuzione previdenziale. Tale richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro;

- al licenziamento dei lavoratori di cui all'art.1 del decreto non si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 7 della L. n. 604/66 (conciliazione presso la Dtl).

Art. 4 - Vizi formali e procedurali

- In caso di **violazione del requisito della motivazione** (art. 2, comma 2, L. n. 604/66) **o di procedura** (art. 7 della L. n. 300/70) il giudice dichiara **estinto il rapporto di lavoro** e condanna il datore di lavoro al **pagamento di un'indennità**, non assoggetta a contribuzione previdenziale, pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a **2 e non superiore a 12 mensilità**;
- a seguito della domanda del lavoratore, il giudice può accertare la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli art. 2 e 3 del decreto.

Art. 5 - Revoca del licenziamento

- **In caso di revoca** del licenziamento (effettuata entro 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione dello stesso), **il rapporto si intende ripristinato senza soluzione di continuità**, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.

Art. 6 - Offerta di conciliazione

- In caso di licenziamento, **al fine di evitare il giudizio** e ferma restando la possibilità di conciliazione, **il datore di lavoro può offrire al lavoratore un importo** che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'Irpef e non è assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a 1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio e comunque **non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità**, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare;
- **l'accettazione** di tale assegno **comporta l'estinzione del rapporto** dalla data del licenziamento **e la rinuncia all'impugnazione** dello stesso.

- Le eventuali, ulteriori somme pattuite in sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette a regime fiscale ordinario.
- La comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto (art. 4-bis del DLgs n. 181/2000) è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, in cui dovrà essere indicata l'avvenuta o non avvenuta conciliazione. L'omissione è assoggettata alla sanzione per omissione della comunicazione di cui al suddetto comma 4-bis.

Art. 7 - Computo dell'anzianità nell'appalto

- Per il calcolo delle indennità previste dal decreto (art. 3, co.1, art. 4 e art. 6), l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto si computa considerando tutto il periodo nel quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

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

- Per le frazioni di anno di anzianità di servizio, le indennità previste dal decreto (art. 3, co.1, art. 4 e art. 6) sono riproporzionate e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si considerano come mese intero.

Art. 9 - Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

- Qualora il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 della L. n. 300/70, non si applica l'articolo 3, comma 2 del decreto (*in caso di licenziamento per GMS o per GC in cui sia dimostrato in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro*) e le indennità previste dal decreto (art. 3, comma 1, art. 4 e art. 6) sono dimezzate e non possono superare le 6 mensilità.
- ***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

- Per i **licenziamenti collettivi** ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991, intimati senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio previsto all'articolo 2 del decreto (**reintegra + indennità non inferiore a 5 mensilità**);
- in caso di **violazione delle procedure** di cui all'art. 4, comma 12 e dei **criteri di scelta** di cui all'art. 5, comma 1 della l. n. 223/91, si applica il regime di cui all'art. 3, comma 1 (**estinzione del rapporto e indennità non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità**).

Art. 11 – Rito applicabile

- Ai licenziamenti previsti dal decreto non si applicano le disposizioni di cui ai commi 48 e 68 dell'art. 1 della Legge Fornero (rito speciale controversie in materia di licenziamenti).

Art. 12 – Entrata in vigore

- Il presente decreto entrerà in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

<p>impresa più 15 dipendenti (senza nuove assunzioni)</p>	<p>impresa più 15 dipendenti (con nuove assunzioni)</p>	<p>impresa meno 15 dipendenti (senza nuove assunzioni)</p>	<p>impresa meno 15 dipendenti (con nuove assunzioni rimane meno 15 dipendenti)</p>	<p>impresa meno 15 dipendenti (con nuove assunzioni supera i 15 dipendenti)</p>
<p>Resta in vigore l' art. 18 della L. n. 300/70</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reintegra + risarcimento non inferiore a 5 mensilità oppure ▪ 15 mensilità + risarcimento non inferiore a 5 mensilità 	<p>Solo per i nuovi assunti si applicherà la disciplina contenuta nel decreto che coincide con l'art. 18 della L. n. 300/70</p>	<p>Resta in vigore l' art. 18 della L. n. 300/70</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reintegra + risarcimento non inferiore a 5 mensilità oppure ▪ 15 mensilità + risarcimento non inferiore a 5 mensilità 	<p>Solo per i nuovi assunti si applicherà la disciplina contenuta nel decreto che coincide con l'art. 18 della L. n. 300/70</p>	<p>Sia per i nuovi assunti che per i lavoratori assunti precedentemente si applicherà la disciplina contenuta nel decreto che coincide con l'art. 18 della L. n. 300/70</p>
	<i>(non cambia nulla)</i>		<i>(non cambia nulla)</i>	<i>(non cambia nulla)</i>

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO, GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO, GIUSTA CAUSA

impresa più 15 dipendenti (senza nuove assunzioni)	impresa più 15 dipendenti (con nuove assunzioni)	impresa meno 15 dipendenti (senza nuove assunzioni)	impresa meno 15 dipendenti (con nuove assunzioni rimane meno 15 dipendenti)	impresa meno 15 dipendenti (con nuove assunzioni supera i 15 dipendenti)
<p>Resta in vigore l' art. 18 della L. n. 300/70</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reintegra + risarcimento non superiore a 12 mensilità oppure ▪ 15 mensilità + risarcimento non superiore a 12 mensilità <p>Nei casi che non prevedono la reintegra</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indennità compresa tra 12 e 24 mensilità 	<p>Solo per i nuovi assunti</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indennità pari a 2 mensilità per ogni anno di lavoro, comunque compresa tra 4 e 24 mensilità <p>Nei casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, in cui il fatto materiale contestato posto a base del licenziamento non sussiste</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reintegra + indennità non superiore a 12 mensilità 	<p>Resta in vigore l'art. 8 della L. n. 604/66</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indennità compresa tra 2,5 e 6 mensilità 	<p>Solo per i nuovi assunti</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'indennità pari a 2 mensilità per ogni anno di lavoro, comunque compresa tra 4 e 24 mensilità e in sarà dimezzata e in ogni caso non superiore a 6 mensilità 	<p>Sia per i nuovi assunti che per i lavoratori assunti precedentemente si applicherà la nuova disciplina</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indennità pari a 2 mensilità per ogni anno di lavoro, comunque compresa tra 4 e 24 mensilità <p>Nei casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, in cui il fatto posto a base del licenziamento non sussiste</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reintegra + indennità non superiore a 12 mensilità

LICENZIAMENTO CON VIZI FORMALI E PROCEDURALI

<p>imprese più 15 dipendenti (<i>senza</i> nuove assunzioni)</p>	<p>imprese più 15 dipendenti (<i>con</i> nuove assunzioni)</p>	<p>imprese meno 15 dipendenti (<i>senza</i> nuove assunzioni)</p>	<p>imprese meno 15 dipendenti (<i>con</i> nuove assunzioni <i>rimane</i> meno 15 dipendenti)</p>	<p>imprese meno 15 dipendenti (<i>con</i> nuove assunzioni <i>supera</i> i 15 dipendenti)</p>
<p><i>Resta in vigore</i> l' art. 18 della L. n. 300/70</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Indennità</i> compresa tra 6 e 12 mensilità 	<p><i>Solo per i nuovi assunti</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Indennità</i> pari a 1 mensilità per ogni anno di lavoro, comunque compresa tra 2 e 12 mensilità 	<p><i>Resta in vigore</i> l'art. 8 della L. n. 604/66</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Indennità</i> compresa tra 2,5 e 6 mensilità 	<p><i>Solo per i nuovi assunti</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>L' Indennità</i> pari a 1 mensilità per ogni anno di lavoro, comunque compresa tra 2 e 12 mensilità <u>sarà dimezzata</u> e in ogni caso non superiore a 6 mensilità 	<p><i>Sia per i nuovi assunti che per i lavoratori assunti precedentemente</i> si applica la nuova disciplina</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Indennità</i> pari a 1 mensilità per ogni anno di lavoro, comunque compresa tra 2 e 12 mensilità

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

imprese più 15 dipendenti (<i>senza</i> nuove assunzioni)	imprese più 15 dipendenti (<i>con</i> nuove assunzioni)	imprese meno 15 dipendenti (<i>senza</i> nuove assunzioni)	imprese meno 15 dipendenti (<i>con</i> nuove assunzioni <i>rimane meno 15 dipendenti</i>)	imprese meno 15 dipendenti (<i>con</i> nuove assunzioni <i>supera i 15 dipendenti</i>)
<p>Non prevista</p>	<p>Solo per i nuovi assunti</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Offerta 1 mensilità per ogni anno di lavoro compresa tra 2 e 18 mensilità, con assegno circolare <p>L'accettazione comporterà:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ estinzione rapporto dalla data del licenziamento ▪ rinuncia all'impugnazione del licenziamento 	<p style="text-align: center;">Non prevista</p>	<p>Solo per i nuovi assunti</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'offerta pari a 1 mensilità per ogni anno di lavoro comunque compresa tra 2 e 18 mensilità, con assegno circolare sarà dimezzata e in ogni caso non superiore a 6 mensilità <p>L'accettazione comporterà:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ estinzione rapporto dalla data del licenziamento ▪ rinuncia all'impugnazione del licenziamento 	<p>Sia per i nuovi assunti che per i lavoratori si applica la nuova disciplina</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Offerta 1 mensilità per ogni anno di lavoro compresa tra 2 e 18 mensilità, con assegno circolare <p>L'accettazione comporterà:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ estinzione rapporto dalla data del licenziamento ▪ rinuncia all'impugnazione del licenziamento

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 è istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (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 mini-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'indennita' 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 meta' delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno gia' 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. 6

Domanda 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

Condizionalita'

1. L'erogazione della NASpI e' condizionata alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonche' 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 modalita' per l'attuazione della presente disposizione nonche' le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva di cui al comma 1.

Art. 8

Incentivo all'autoimprenditorialita'

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 attivita' 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'attivita' 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

Compatibilita' 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

Compatibilita' con lo svolgimento di attivita' lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale

1. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpI intraprenda un'attivita' 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 è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la 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 dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

Art. 11

Decadenza

1. Ferme restando le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva previste dal decreto di cui all'articolo 7, comma 3, il lavoratore decade dalla fruizione della NASpI nei seguenti casi:

- a) perdita dello stato di disoccupazione;
- b) inizio di un'attività lavorativa subordinata senza provvedere alle comunicazioni di cui all'articolo 9, commi 2 e 3;
- c) inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale senza provvedere alla comunicazione di cui all'articolo 10, comma 1, primo periodo;
- d) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- e) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, salvo il diritto del lavoratore di optare per la NASpI.

Art. 12

Contribuzione figurativa

1. La contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione di cui all'articolo 4, comma 1, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpI per l'anno in corso.

2. Le retribuzioni computate nei limiti di cui al comma 1, rivalutate fino alla data di decorrenza della pensione, non sono prese in considerazione per la determinazione della retribuzione pensionabile qualora siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta non considerando tali retribuzioni. Rimane salvo il computo dell'anzianità contributiva relativa ai periodi eventualmente non considerati nella determinazione della retribuzione pensionabile ai fini dell'applicazione dell'articolo 24, comma 2, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con

modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Art. 13

Misura dell'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. 14

Rinvio

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

Titolo II

Indennita' di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL)

Art. 15

Indennita' 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 indennita' 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 puo' 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 gia' dato luogo ad erogazione della prestazione. La DIS-COLL non puo' 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, nonche' 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 stanziino 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 eta' prossima al pensionamento. In ogni caso, il sostegno economico non potra' 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 indennita' 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 modalita' 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, disponibilita' 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 prioritarieta' 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 cumulabilita' 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 modalita' 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 attivita' di assistenza tecnica per il supporto dei servizi per l'impiego, per il monitoraggio e la valutazione degli interventi, nonche' 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 occupabilita', 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 occupabilita', 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 incassarla soltanto a risultato occupazionale ottenuto, secondo quanto stabilito dal decreto legislativo di cui al comma 2.

6. Il soggetto decade dalla dote individuale nel caso di mancata partecipazione alle iniziative previste dalle lettere b) e c) del comma 4 o nel caso di rifiuto senza giustificato motivo di una

congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 pervenuta in seguito all'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 verificano, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di cui al comma 1, adotta tempestivamente, nel rispetto dei saldi di finanza pubblica, le conseguenti iniziative legislative volte alla correzione dei predetti effetti, ai sensi dell'articolo 17, comma 13, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ovvero, ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera l), della legge medesima, qualora tali scostamenti siano in procinto di verificarsi al termine dell'esercizio finanziario.

3. Il Ministro dell'economia e delle finanze 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, 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' 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

	NASPI	ASDI	DIS-COLL	CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE
<u>Destinatari</u>	<ul style="list-style-type: none"> E' riconosciuta ai lavoratori assunti con rapporto di lavoro subordinato, per gli eventi di <u>disoccupazione involontaria</u> nonché nei casi dimissioni per giusta causa e di risoluzione consensuale di cui all'art. 7 della L. n. 604/66. 	<ul style="list-style-type: none"> E' riconosciuta ai lavoratori percettori della NASPI che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata, entro il 31/12/2015, siano privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno. 	<ul style="list-style-type: none"> E' riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto. 	<ul style="list-style-type: none"> E' riconosciuto al lavoratore in stato di disoccupazione il diritto di ricevere un servizio di assistenza per la ricerca di lavoro attraverso il "contratto di ricollocazione".
<u>Decorrenza</u>	1 maggio 2015	(Sperimentale) 1 maggio 2015	(Sperimentale) 1 gennaio 2015 sino al 31 dicembre 2015	(Sperimentale) Anno 2015
<u>Requisiti</u>	<ul style="list-style-type: none"> essere in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. c) del D.Lgs n. 181/00; far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione; far valere 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. 	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> essere in stato di disoccupazione, ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. c) del D.Lgs n. 181/00; far valere almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dall'1 gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro; far valere, nell'anno solare in cui si verifica la cessazione dal lavoro, 1 mese di contribuzione o un rapporto di collaborazione di almeno 1 mese, con reddito pari alla metà dell'importo che dà diritto ad 1 mese di contribuzione. 	<ul style="list-style-type: none"> esecuzione della procedura di definizione del profilo professionale di occupazionalità.

	NASPI	ASDI	DIS-COLL	CONTRATTO DI RICOLOCAZIONE
<u>Durata</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni (massimo 24 mesi) <p><u>A regime 1 gennaio 2017</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la durata della prestazione è in ogni caso limitata a un massimo di 78 settimane (massimo 18 mesi). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erogato per una durata massima di 6 mesi. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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; ▪ non può in ogni caso superare la durata massima di sei mesi. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ fino alla perdita dello stato di disoccupazione.
<u>Importo</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ è pari al 75% del reddito nei casi in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195€, più il 25% in caso di eccedenza. Non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo massimo mensile di 1300€; ▪ riduzione del 3% al mese dal primo giorno del quarto mese di fruizione. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ il 75% dell'ultimo trattamento percepito ai fini della NASPI e, comunque, in misura non superiore all'ammontare dell'assegno sociale; ▪ incremento per gli eventuali carichi familiari del lavoratore. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ è pari al 75% del reddito nei casi in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1195€, più il 25% in caso di eccedenza. Non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1300€. ▪ riduzione del 3% al mese dal primo giorno del quarto mese di fruizione 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità ("dote individuale ricollocazione"); ▪ è condizionato all'avvenuta ricollocazione.

	NASPI	ASDI	DIS-COLL	CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE
<u>Finanziamento</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ si applicano le norme già operanti in materia di ASpl in quanto compatibili. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ istituzione di un fondo la cui dotazione è pari a 200 milioni di euro per il 2015 e ad euro 200 milioni per il 2016; ▪ per gli anni successivi si provvederà con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ le risorse finanziarie già previste per il finanziamento delle tutele riconosciute ai collaboratori coordinati e continuativi; ▪ per gli anni successivi al 2015 si provvederà con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ per l'anno 2015 è pari a 32 milioni di euro;
<u>Specificità</u>	<p><u>"Regole di condizionalità"</u></p> <p>Con il decreto legislativo previsto all'articolo 1, co. 3, della L. n. 183/14, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpl alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.</p>	<p><u>"Decreto di natura non regolamentare"</u></p> <p>Con decreto, da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore della legge verranno definiti, tra gli altri:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) i criteri per determinare la situazione economica del nucleo familiare in termini di ISEE; b) criteri di priorità nell'accesso; c) le caratteristiche del progetto personalizzato. 	<p><u>"Regole di condizionalità"</u></p> <p>Con il decreto legislativo previsto all'articolo 1, co. 3, della L. n. 183/14, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della DIS-COLL alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.</p>	<p><u>"Contenti contratto di ricollocazione"</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) assistenza appropriata nella ricerca di nuova occupazione; b) proposte dal soggetto accreditato; c) ricerca, addestramento e riqualificazione. <p>Il lavoratore decade dalla dote individuale nel caso di perdita dei requisiti di cui alle lettere b) e c).</p>

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.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

VISTI gli articoli 76, 87, quinto comma, della Costituzione;

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

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

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

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

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

VISTO l'articolo 1, comma 7, lettera h), recante il criterio di delega volto a prevedere, tenuto conto di quanto 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;

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.....;

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

EMANA
il seguente decreto legislativo

TITOLO I
LAVORO SUBORDINATO

CAPO I
Art. 1
(Contratto a tempo indeterminato)

1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

CAPO II
Sezione I

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 2 *(Definizioni)*

1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Ai fini della disciplina della presente sezione si intendono per:
 - a) «tempo pieno» l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;
 - b) «tempo parziale» l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);
 - c) «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale» quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - d) «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale» quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - e) «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto» quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d);
 - f) «lavoro supplementare» quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 3, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno;
 - g) «contratti collettivi» i contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie.

Art. 3 *(Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale)*

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Art. 4 *(Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche)*

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari nel rispetto di quanto previsto dai commi che seguono.
2. I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili, nonché le conseguenze del suo superamento.
3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo.
4. I contratti collettivi possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. I contratti collettivi possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.
5. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non contenga una specifica disciplina del lavoro supplementare, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 15 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
6. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.
7. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare, per iscritto, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite, per iscritto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi stabiliscono:
 - 1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
 - 2) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
 - 3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa;
 - 4) condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma.
8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi.

9. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non contenga una specifica disciplina delle clausole flessibili ed elastiche, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare, avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della stessa. Le predette clausole 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 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. Le modifiche dell'orario di cui al periodo che precede comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

10. Ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi ai sensi del comma 7, n. 4, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 6, commi da 3 a 5, della presente disciplina, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola flessibile o elastica.

Art. 5

(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 comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi per il solo fatto di lavorare a tempo parziale.

2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio qualora l'assunzione avvenga con contratto a tempo parziale di tipo verticale.

Art. 6

(Trasformazione del rapporto)

1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative 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 verticale od orizzontale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative 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, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, 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 nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

6. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale 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 di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi possono individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.

9. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 7

(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. Al fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art. 8
(Sanzioni)

1. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alle retribuzioni ed al versamento dei contributi dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

2. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data della sentenza. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

3. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

Art. 9
(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 testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.

3. La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 10

(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 nell'articolo 8, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.

Sezione II

LAVORO INTERMITTENTE

ART. 11

(Definizione e tipologie)

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 12.

2. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione nei confronti delle

pubbliche amministrazioni.

ART. 12

(Casi di ricorso al lavoro intermittente)

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, anche con riferimento alla possibilità di stipulare tale contratto in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, all'individuazione dei casi di utilizzo del lavoro intermittente si provvede con decreto non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

4. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 28 e seguenti del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni.

ART. 13

(Forma e comunicazioni)

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 12, che consentono la

stipulazione del contratto;

b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

3. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

ART. 14

(Indennità di disponibilità)

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali ha garantito la disponibilità al datore di lavoro. La misura dell'indennità è prevista dai contratti collettivi e, comunque, non è inferiore a quanto previsto con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

3. Sulla indennità di disponibilità di cui al comma 1 i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

5. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire un motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.

6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

ART. 15

(Principio di non discriminazione)

1. Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 14.

ART. 16

(Computo del lavoratore intermittente)

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, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

CAPO III
LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 17

(Apposizione del termine e durata massima)

1. È consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, di durata non superiore a trentasei mesi.
2. Fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 19, 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 equivalenti ed 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 equivalenti, 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 rapporto di lavoro si considera 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 considera a tempo indeterminato dalla data della stipula.
4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Art. 18

(Divieti)

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che abbiano 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 sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 28 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2008, e successive modificazioni.

Art. 19

(Proroghe e rinnovi)

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data 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 considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Fino all'adozione del decreto di cui al periodo precedente 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, comma 2, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con 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 dell'articolo 25 per le società già costituite.

Art. 20

(Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine)

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 17, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 19, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di

continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo ed 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 considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

ART. 21

(Numero complessivo di contratti a tempo determinato)

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;

b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito con 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) nelle attività stagionali di cui all'articolo 19, 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 55 anni.

3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. 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 comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;

b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

5. I maggiori introiti derivanti dalle sanzioni di cui al comma 4 sono versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati 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.

6. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alle rappresentanze sindacali unitarie dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

ART. 22

(Diritti di precedenza)

1. Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, 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 primo periodo. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche 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.

2. 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.

3. Il diritto di precedenza di cui ai commi precedenti deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 17, comma 4, può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 23

(Principio di non discriminazione)

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.
2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da lire 154,94 euro a 1.032,91 euro.

ART. 24

(Formazione)

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

ART. 25

(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. 26

(Decadenza e tutele)

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del predetto articolo 6.
2. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato ai sensi della presente Sezione, 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 globale di fatto, 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 del provvedimento con il quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

3. In presenza di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

ART. 27

(Esclusioni e discipline specifiche)

1. Sono esclusi dal campo di applicazione della presente Sezione, in quanto già disciplinati da specifiche normative:

- a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 23 e 25, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;
- b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;
- c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione della presente Sezione:

- 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 ai sensi 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 stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, 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.

3. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

CAPO IV

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

ART. 28
(Definizione)

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un somministratore autorizzato, 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 nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

ART. 29
(Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato)

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 10 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In 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.

2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione di lavoro 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 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, come individuati da decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

ART. 30
(Divieti)

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che abbiano 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 ovvero per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;

d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 28 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2008, e successive modificazioni.

ART. 31

(Forma del contratto di somministrazione)

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;

b) il numero dei lavoratori da somministrare;

c) la presenza 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 il loro inquadramento;

f) il luogo e 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 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 presso l'utilizzatore.

ART. 32

(Disciplina dei rapporti di lavoro)

1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali. Nel contratto è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore a quanto previsto con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

3. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al Capo III per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 17, 19, 20 e 21. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

4. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

5. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

Art. 33

(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 di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori del somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo n. 81 del 2008.

5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.

6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.

7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro 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. 34

(Diritti sindacali e garanzie collettive)

1. Ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970 e successive modificazioni.

2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

3. L'utilizzatore comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

a) prima della stipula del contratto o, nel caso in cui ricorrano motivate ragioni di urgenza entro i cinque giorni successivi, il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

ART. 35

(Norme previdenziali)

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. Sulla indennità di disponibilità di cui all'articolo 32, comma 1, i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

3. Gli obblighi 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 la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero sono determinati 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 erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

ART. 36

(Somministrazione irregolare)

1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 29, 30, 31, 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 1 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti 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 ne ha effettivamente utilizzato la prestazione.

4. La presente disposizione non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

ART. 37

(Decadenza e tutele)

1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 36, 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, altresì, il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, 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 del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

ART. 38
(Sanzioni)

1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 29, 30, 31, comma 1, nonché, per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui all'articolo 31, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.
2. La violazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 33, comma 3, secondo periodo, e 34, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

CAPO V
APPRENDISTATO

ART. 39
(Definizione)

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
 - a) apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale;
 - b) apprendistato professionalizzante;
 - c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. L'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro per l'occupazione dei giovani con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

ART. 40
(Disciplina generale)

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale

definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa.

2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 42, comma 5.

3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento ingiustificato. Nel contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa di provenienza.

4. Al termine dell'apprendistato le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da 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 o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento è finalizzato il contratto, ovvero, 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) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del 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, superiore a trenta giorni;

h) possibilità di 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.

2. 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 via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 276 del 2003 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 assumere in somministrazione 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.

4. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale,

è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

ART. 41

(Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale)

1. L'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 6.
2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale professionale.
3. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano.
4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 1, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore. Il contratto di apprendistato può essere prorogato di un anno anche nel caso in cui, al termine del periodo di formazione, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale.
5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, rivolti ai giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali, per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore.
6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore. Con il medesimo decreto sono, altresì, definiti i criteri generali per la realizzazione

dei percorsi di apprendistato negli istituti tecnici e professionali, e, in particolare, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolta in apprendistato ed i requisiti delle imprese nelle quali si svolge, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni. La formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica.

7. 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.

8. Per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

9. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è rimessa al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali che ne disciplina l'esercizio con propri atti.

ART. 42

(Apprendistato professionalizzante)

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di classificazione e inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni 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, e successive modificazioni, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014.

4. Le regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

ART. 43

(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 attività di ricerca, 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, 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 istruzione e formazione Tecnica Superiore.

2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, o con l'ente di ricerca di cui al comma 4, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'Università e della ricerca, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, che stabilisce l'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Il suddetto protocollo

stabilisce altresì il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro entro il massimo di sessanta, 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, e successive modificazioni. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e, di norma, nei percorsi di Istruzione Tecnica Superiore non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

3. 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.

4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro 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 o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 4, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

ART. 44

(Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, 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 stabilendo, per la tipologia di cui all'articolo 41, il numero di ore da effettuare in azienda. Tali standard costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226.

2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata ai fini della qualifica professionale, del diploma o della specializzazione è di competenza del datore di lavoro nel contratto di apprendistato professionalizzante, dell'istituzione formativa di appartenenza dello studente per l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e dell'istituzione formativa di appartenenza o dell'ente di ricerca per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali 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 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 e prestatori di lavoro 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 dalla istituzione formativa di provenienza dell'allievo secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

ART. 45

(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 41, 42 e 43, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 40, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 40, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione territoriale del lavoro competente.

3. Fatte salve diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 40, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604 del 1966, nonché 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 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 42, 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 42 e 43, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.
7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.
8. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.
9. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.
10. Con successivo decreto, ai sensi dell'art. 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, il diploma e la specializzazione professionale e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

CAPO VI

ABROGAZIONI E DISCIPLINA TRANSITORIA

ART. 46

(Abrogazioni e norme transitorie)

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:
- a) il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61;
 - b) gli articoli 18, commi 3 e 3-bis, e da 20 a 28 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
 - c) l'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 151 del 2001;
 - b) il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, salvo quanto previsto al comma 2;
 - c) l'articolo 3-bis, del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito con legge 31 luglio 2002, n. 172;
 - d) l'articolo 32, comma 3, lettera a), della legge 4 novembre 2010, n. 183, relativamente alle parole «ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni», di cui al primo e secondo periodo;
 - e) l'articolo 32, commi 5 e 6, della legge n. 183 del 2010;
 - f) l'articolo 1, comma 13, della legge n. 92 del 2012;
 - g) l'articolo 28, commi da 2 a 6, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito con legge n. 121 del 2012;
 - h) il Capo II del Titolo V del decreto legislativo n. 276 del 2003;
 - i) il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167;
 - l) tutte le disposizioni di legge, non espressamente richiamate dal presente decreto legislativo, che siano incompatibili con la disciplina da esso introdotta.
2. L'articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001 è abrogato a far data dai diciotto mesi successivi all'entrata in vigore del presente decreto.

TITOLO II

RICONDUZIONE AL LAVORO SUBORDINATO

CAPO I

ART. 47

(Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle 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 concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.
2. Restano salve da quanto disposto al comma 1:
 - a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

- b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
 - c) le 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) le prestazioni di lavoro 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. In attesa del riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, quanto disposto dal comma 1 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni fino al 1° gennaio 2017.

ART. 48

(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, nel periodo compreso fra l'entrata in vigore del presente decreto e il 31 dicembre 2015, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, godono degli effetti di cui al successivo 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, comma 4, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
 - 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 delle violazioni previste dalle disposizioni in materia di obblighi contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, salve le violazioni già accertate prima dell'assunzione.

CAPO II

ART. 49

(Superamento del contratto a progetto)

1. Le disposizioni degli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003, rimangono in vigore 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. 50

(Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro)

1. All'articolo 2549 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) al primo comma sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «di capitale»;
 - b) i commi secondo e terzo sono abrogati.
2. L'articolo 1, comma 30, della legge n. 92 del 2012 è abrogato.
3. I contratti di associazione in partecipazione nei quali l'apporto dell'associato consiste anche in una prestazione di lavoro sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

TITOLO III

LAVORO ACCESSORIO

ART. 51

(Definizione e campo di applicazione)

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura subordinata o autonoma 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, fermo restando quanto previsto dal comma 4 e nel limite complessivo di 3.000 euro di corrispettivo per anno civile, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.
2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura:

a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

3. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.

4. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 52 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

5. È vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito della esecuzione di appalti fatti salve specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto.

6. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

ART. 52

(Disciplina del lavoro accessorio)

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistano esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali. I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.

2. In attesa della emanazione del decreto di cui al comma 1, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3. I committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla Direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi

compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.

4. Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso dal concessionario di cui al comma 8, successivamente all'accreditamento dei buoni da parte del beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

5. Fermo restando quanto disposto dal comma 7, il concessionario provvede al pagamento delle spettanze effettuando altresì il versamento per suo conto dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese. La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali può essere rideterminata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS.

7. In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari.

8. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 6 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.

ART. 53

(Coordinamento informativo a fini previdenziali, abrogazioni e regime transitorio)

1. Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio disciplinate dal presente decreto, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo che precede, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

ART. 54

(Abrogazioni)

1. A far data dall'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati gli articoli da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003.
2. Resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, e fino al 31 dicembre 2015, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto.

TITOLO IV

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

ART. 55

(Mutamenti delle mansioni)

1. L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«2103. Prestazione del lavoro. - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nelle ipotesi di cui al secondo e quarto comma, 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, ultimo comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 10 settembre 2003, n. 276, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, 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.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori 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 ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

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

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo».

2. L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, è abrogato.

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 1, COMMI 8 E 9 DELLA 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, VITA E DI LAVORO.

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, 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 in particolare l’articolo 1, commi 8 e 9, della citata legge n. 183 del 2014 che conferisce delega al Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per la revisione e l’aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

VISTO il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 recante “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;

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, 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” convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119;

VISTA la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata 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

SU PROPOSTA del Presidente del Consiglio dei Ministri e 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;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1
(Oggetto e finalità)

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

"Art. 16-*bis* (Rinvio e sospensione del congedo di maternità).

 1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.
 2. Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa."

Art. 3
(Modifiche all'articolo 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico)

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

Art. 4

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

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

Art. 5

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

1. All'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

a) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti: "1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66".

1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre";

b) il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter."

Art. 6

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

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

Art. 7

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

1. All'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) al comma 1 le parole “nei primi suoi otto anni di vita” sono sostituite dalle seguenti: “nei primi suoi dodici anni di vita”;
 - b) dopo il comma 1-*bis* è inserito il seguente comma: “1-*ter*. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo.”;
 - c) il comma 3 è sostituito dal seguente: “3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.”.

Art. 8

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

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

Art. 9

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

1. All'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) al comma 1, le parole “fino al terzo anno” sono sostituite dalle seguenti: “fino al sesto anno”;
 - b) il comma 3 è abrogato.

Art. 10

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

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

Art. 11

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

1. All'articolo 53, comma 2, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo la lettera b), è 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;"

Art. 12

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

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

Art. 13

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

1 Dopo l'articolo 64 sono inseriti i seguenti:

“Art. 64-bis (Adozioni e affidamenti). 1. In caso di adozione, nazionale o internazionale, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, spetta, sulla base di idonea documentazione, un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità di cui all'apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

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

Art. 14

(Modifica del Capo XI del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

1. La rubrica del Capo XI è sostituita dalla seguente: “Lavoratori autonomi”.

Art. 15

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

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

Art. 16

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

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

- a) dopo il comma 1 è inserito il seguente: “1-bis. L’indennità di cui all’articolo 66, comma 1-bis, è erogata previa domanda all’INPS, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre lavoratore autonomo ne rende dichiarazione ai sensi dell’articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.”;
- b) il comma 2 è sostituito dal seguente: “2. In caso di adozione o di affidamento, l’indennità di maternità di cui all’articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all’articolo 26.”.

Art. 17

(Modifica del Capo XII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

1. La rubrica del Capo XII è sostituita dalla seguente: “Liberi professionisti”.

Art. 18

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

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

Art. 19

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

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

Art. 20

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

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

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

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

Art. 21

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

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

a) al comma 1 sono abrogate le lettere m) e z).

b) al comma 2, la lettera h) è sostituita dalla seguente: "h) il decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998".

Art. 22

(Disposizioni in materia di telelavoro)

1. I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di cure parentali in forza di accordi collettivi, beneficiano dell'esclusione dei lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Art. 23

(Congedo per le donne vittime di violenza di genere)

1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato imprenditore, 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 collaboratrici a progetto, 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, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro 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 idonea certificazione.
4. Durante il periodo di congedo di cui al comma 1 è dovuta l'intera retribuzione. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga 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. 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.

Articolo 24

(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% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello”, di cui al capitolo 4330 dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, missione 25 “Politiche previdenziali”, programma 25.3 “Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali”, è destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, secondo i criteri indicati al comma 2.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definiti criteri e modalità per l’utilizzo delle risorse di cui al comma 1. 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 da un Ministro delegato per le politiche della famiglia, per le pari opportunità, per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da un rappresentante designato dal Ministro dell’economia e delle finanze, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali che lo presiede.

Articolo 25

(Disposizioni finanziare)

1. Le disposizioni del presente decreto, con esclusione dell’articolo 24, si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell’anno 2015 medesimo.
2. L’eventuale riconoscimento dei benefici ad anni successivi al 2015 è condizionata 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.
3. Agli oneri derivanti dagli articoli da 2 a 23 del presente decreto valutati in 222 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