

MORRI CORNELLI & ASSOCIATI

STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO



JOBS ACT

LA NUOVA VESTE NORMATIVA
DEL RAPPORTO DI LAVORO



E-book corredato da tabelle di sintesi e casi pratici relativi a:

- **Misure a sostegno della disoccupazione involontaria (d. lgs. 4 marzo 2015, n. 22)**
- **Contratto a tutele crescenti (d. lgs. 4 marzo 2015, n. 23)**
- **Modifica delle mansioni e delle tipologie di contratto di lavoro (d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81)**
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (d. lgs. 15 giugno 2015, n. 80)**

edito da **legalcommunity**



MORRI CORNELLI E ASSOCIATI

STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO



JOBS ACT

LA NUOVA VESTE NORMATIVA DEL RAPPORTO DI LAVORO

E-book corredato da tabelle di sintesi e casi pratici relativi a:

- Misure a sostegno della disoccupazione involontaria (d. lgs. 4 marzo 2015, n. 22)
- Contratto a tutele crescenti (d. lgs. 4 marzo 2015, n. 23)
- Modifica delle mansioni e delle tipologie di contratto di lavoro (d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81)
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (d. lgs. 15 giugno 2015, n. 80)

edito da legalcommunity 

Testi a cura di
Morri Cornelli e Associati - Studio Legale Tributario
Gesam S.r.l. - Consulente del Lavoro

Società editrice
Legalcommunity S.r.l.

Grafica e impaginazione:
Hicham Haidar Diab - kreita.com

Foto Copertina
© kantver - Fotolia.com

Tutti i diritti riservati.
è vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi mezzo.

SOMMARIO

Introduzione	11
--------------------	----

Capitolo 1

La legge delega e i criteri direttivi in essa contenuti.....	13
1.1. Legge delega	13
1.2. I principi e criteri direttivi.....	14

Capitolo 2

I nuovi strumenti di sostegno al reddito introdotti dal

d. lgs. 4 marzo 2015, n. 22	19
2.1. Introduzione	19
2.2. La nuova aspi (naspi).....	20
2.3. La dis-coll	26
2.4. Assegno di disoccupazione	29
2.5. Il contratto di ricollocazione	30
2.6. Tabelle di sintesi.....	32

Capitolo 3

Il contratto di lavoro a tutele crescenti: la nuova disciplina

dei licenziamenti introdotta dal d. lgs. 4 marzo 2015, n. 23	37
3.1. Premessa	37
3.2. Campo di applicazione (art. 1)	39

Capitolo 4

I licenziamenti discriminatori o nulli	41
4.1. Fattispecie di riferimento (art. 2).....	41
4.2. Sanzioni.....	43

Capitolo 5

I licenziamenti disciplinari nell'ambito di imprese

con più di 15 dipendenti.....	45
5.1. Fattispecie di riferimento.....	45
5.2. Licenziamento disciplinare illegittimo per manifesta insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (art. 3, Comma 2).....	47
5.3. Il licenziamento disciplinare illegittimo per punibilità del fatto contestato con sanzione conservativa	49
5.4. Il licenziamento disciplinare illegittimo in tutti gli altri casi (art. 3, Comma 1)	49
5.5. Tabella di sintesi.....	50
5.6. Casi pratici.....	51

Capitolo 6

I licenziamenti per motivi economico – organizzativi nell'ambito

di imprese con più di 15 dipendenti.....	53
6.1. Fattispecie di riferimento.....	53
6.2. Il licenziamento per gmo dei “vecchi” assunti	54
6.3. Il licenziamento per gmo dei “nuovi” assunti	56
6.4. Tabella di sintesi.....	57
6.5. Casi pratici	58

Capitolo 7

Il licenziamento illegittimo per vizi formali e procedurali

nell'ambito di imprese con più di 15 dipendenti.....	61
7.1. Fattispecie di riferimento.....	61
7.2. Licenziamento dei “vecchi” assunti	62
7.3. Licenziamento dei “nuovi” assunti.....	62
7.4. Tabella di sintesi	63
7.5. Casi pratici.....	64

Capitolo 8

Il licenziamento nell'ambito delle piccole imprese	67
8.1. Fattispecie di riferimento.....	67
8.2. Tabella di sintesi.....	69

Capitolo 9

Altre ipotesi di licenziamento individuale	71
9.1. Il licenziamento per disabilità fisica o psichica del lavoratore....	71
9.2. Il licenziamento del lavoratore per superamento del periodo di comportamento	73
9.3. Tabelle di sintesi	74

Capitolo 10

I licenziamenti collettivi	75
10.1. Fattispecie di riferimento.....	75
10.2. La procedura di riduzione del personale	76
10.3. I criteri di scelta dei lavoratori da licenziare	79
10.4. La comunicazione finale.....	79
10.5. Regime sanzionatorio	80
10.6. I dirigenti e la procedura di licenziamento collettivo.....	83
10.7. Tabella di sintesi.....	84
10.8. Casi pratici.....	85

Capitolo 11

L'offerta di conciliazione	87
11.1. Caratteristiche dell'istituto.....	87
11.2. Nuova comunicazione obbligatoria integrativa	88

Capitolo 12

Altre previsioni del d. Lgs. N. 23/2015.....	91
12.1. Revoca del licenziamento (art. 5)	91
12.2. Computo dell'anzianità negli appalti (art. 7).....	91
12.3. Computo e misura delle indennità per frazioni di anno (art. 8).....	93
12.4. Il licenziamento nelle organizzazioni di tendenza (art. 9)	93

Capitolo 13

Il riordino dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni: il d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81	99
13.1. Introduzione.....	99
13.2. I contratti di collaborazione a progetto e le collaborazioni a partita iva.....	100

Capitolo 14

La disciplina delle mansioni e la modifica dell'art. 2103 C.C.....	107
14.1. Introduzione.....	107
14.2. Il nuovo art. 2103 Del codice civile	110
14.3. Tabella di sintesi	113

Capitolo 15

Il lavoro a tempo parziale.....	115
15.1. Introduzione.....	115
15.2. Il lavoro supplementare	116
15.3. Le clausole flessibili ed elastiche	117
15.4. La trasformazione del rapporto di lavoro	119
15.5. Tabella di sintesi	120

Capitolo 16

Il lavoro intermittente.....	121
16.1. Introduzione.....	121
16.2. La disciplina del lavoro intermittente.....	122
16.3. Tabella di sintesi	124

Capitolo 17

Il lavoro a tempo determinato.....	127
17.1. Introduzione	127
17.2. Le modifiche alla disciplina del lavoro a termine apportate dal d. Lgs. N. 81/2015.....	128
17.3. La disciplina del lavoro a tempo determinato: tabella di sintesi.....	130

Capitolo 18

La somministrazione di lavoro.....	133
18.1. Introduzione.....	133
18.2. Le principali novità per la somministrazione di lavoro	134
18.3. La disciplina della somministrazione di lavoro: tabella di sintesi.....	137

Capitolo 19

Il contratto di apprendistato	139
19.1. L'apprendistato nel nuovo testo di legge	139
19. 2. Tabella di sintesi.....	144

Capitolo 20

Il lavoro accessorio.....	145
20.1. Il lavoro accessorio nel nuovo testo di legge	145
20.2. Tabella di sintesi.....	147

Capitolo 21

L'associazione in partecipazione con apporto di lavoro	149
---	------------

Capitolo 22

La tutela della maternità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: il d. lgs. 15 giugno 2015, n. 80	153
22.1. La tutela della maternità e della paternità dopo la riforma	154
22.2. Le novità nella disciplina del lavoro notturno.....	157
22.3. Disposizioni in materia di telelavoro.....	158
22.4. Congedo per le donne vittime di violenza di genere (art. 24, D. Lgs. N. 80/2015).....	158

I TESTI DI LEGGE.....	161
------------------------------	------------

INTRODUZIONE

Avv. Stefano Morri

Il gioco nazionale italiano è la denigrazione. Chiunque tenti di fare qualcosa di positivo viene presto sottoposto al fuoco di fila di una critica caustica e senza sbocchi. Così è per il *Jobs Act*.

Pur tutti convinti, senza riserve, che la situazione del mercato del lavoro sia tra le prime cause della perdita di competitività del sistema italiano, non appena Renzi è passato dalle dichiarazioni programmatiche *bonne à tout faire* ai fatti, ai disegni di legge, ad una tentata normazione che scrostasse gli ingranaggi di un meccanismo che tutelava pochi per lasciare fuori al freddo delle non-tutele i molti, si è scatenata la *bagarre*.

Noi non siamo di quella specie. Noi pensiamo che il *Jobs Act* sia una delle cose per le quali questo governo passerà alla pur piccola storia patria. Per il suo valore simbolico di aver affrontato i tabù di una cultura nazionale ormai morta eppure ingombrante, fatta di tutele asimmetriche, di poteri concertativi ormai solo autoreferenziali e per il tentativo di fluidificare il mercato del lavoro intervenendo sul suo nodo centrale: il contratto a tempo indeterminato e la sua sacra irrevocabilità.

Il contratto a tutele crescenti così è la vera innovazione della riforma.

Monetizzando e desacralizzando il recesso datoriale aiuterà a favorire il passaggio dal precariato a forme di lavoro stabili.

Questa è la scommessa che noi ci auguriamo venga vinta.

Quindi il nostro studio, nella persona della nostra bravissima responsabile del dipartimento *Labour*, Alessandra Fabbri, contribuisce con questo *instant book* alla diffusione dei contenuti del *Jobs Act*, unendo al dovere professionale di conoscenza ed analisi, l'adesione positiva al tentativo autentico che ne è implicito di svecchiamento del Paese e di inclusione dei giovani nel mercato del lavoro stabile.

LA LEGGE DELEGA E I CRITERI DIRETTIVI IN ESSA CONTENUTI

Avv. Alessandra Fabbri

1.1. Legge delega

La legge 10 dicembre 2014, n. 183, nota come *Jobs Act* ed entrata in vigore il 16 dicembre 2014, delega al Governo un intervento legislativo di riforma in materia di:

- ammortizzatori sociali, servizi per il lavoro e per le politiche attive;
- riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva;
- tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Il Governo dovrà, dunque, emanare, entro 6 mesi dall'entrata in vigore della legge delega, una serie di decreti legislativi, che meglio disciplineranno nel dettaglio la riforma degli istituti sopra evidenziati.

Ad oggi, i decreti attuativi della legge delega promulgati dal Capo dello Stato sono quattro.

Il primo (**d. lgs. 4 marzo 2015, n. 22**) riguarda la Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (c.d. NASpI) e l'assegno di disoccupazione (c.d. AsDi), esteso ai lavoratori parasubordinati.

Il secondo (**d. lgs. 4 marzo 2015, n. 23**) contiene la nuova disciplina dei licenziamenti.

Nel mese di giugno 2015 è stato, poi, pubblicato il **d. lgs. 15 giugno 2015, n. 80**, che ha operato una revisione delle misure vigenti in materia di tutela della genitorialità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Contestualmente al decreto n. 80/2015 è, infine, entrato in vigore il **d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81**, che ha operato (i) il riordino delle tipologie di contratto di lavoro subordinato alternativo al tempo indeterminato (lavoro *part-time*, lavoro a termine, lavoro intermittente, somministrazione di lavoro, apprendistato, lavoro accessorio); (ii) la “stabilizzazione” dei rapporti a progetto e a partita IVA; (iii) la modifica della disciplina delle mansioni.

1.2. I principi e criteri direttivi

Sostegno al reddito ed ammortizzatori sociali (art. 1, commi 1 e 2)

La prima parte del comma 2 si riferisce agli strumenti di tutela del rapporto di lavoro in corso di svolgimento. Al riguardo il Parlamento ha previsto la revisione dell'istituto della Cassa Integrazione Guadagni (CIG), che comporterà la semplificazione delle procedure di concessione, introducendo l'utilizzo, in tale ambito, di strumenti telematici e digitali. Inoltre, la CIG verrà esclusa nei casi di cessazione definitiva dell'attività aziendale e, in ogni caso, interverrà come soluzione estrema, ove non fossero praticabili strumenti alternativi di riduzione dell'orario di lavoro, quali i contratti di solidarietà.

La seconda parte del comma 2 riguarda invece le misura di tutela contro la perdita involontaria dell'occupazione e, a differenza della prima, è stata già parzialmente attuata con il decreto legislativo del 20 febbraio relativo al riordino degli ammortizzatori sociali, il cui contenuto sarà meglio analizzato in prosieguo di trattazione.

Misure dirette a favorire l'occupazione (art. 1, commi 3 e 4)

È prevista la razionalizzazione degli incentivi già esistenti per le assunzioni, anche dei disabili, nonché per l'autoimprenditorialità, anche nella forma dell'acquisizione delle imprese in crisi da parte dei dipendenti in esse occupati.

L'incentivo dell'autoimprenditorialità ha trovato attuazione nell'art. 8 del d. lgs. del 20 febbraio, che prevede la possibilità di ottenere l'immediata liquidazione anticipata dell'intero trattamento di disoccupazione.

Semplificazione (art. 1, commi 5 e 6)

È prevista la semplificazione e la conseguente telematizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di lavoratori ed aziende. Tra questi adempimenti rientrano quelli relativi alla comunicazione di instaurazione e cessazione del rapporto di lavoro, con revisione dell'attuale regime delle sanzioni.

I contratti a tutele crescenti, il riordino delle tipologie contrattuali e la modifica della disciplina delle mansioni (art. 1, comma 7)

Il punto nodale della riforma è rappresentato dall'introduzione dei contratti a tutele crescenti.

A differenza degli intendimenti iniziali, la struttura originaria del contratto di lavoro resta invariata, ciò che cambia sono esclusivamente le conseguenze derivanti dall'esercizio del diritto di recesso da parte del datore di lavoro.

Il Parlamento ha, infatti, delegato il Governo ad intervenire sulla disciplina dei licenziamenti, ancorando l'eventuale indennizzo a dei parametri di calcolo certi e, comunque, strettamente legati all'anzianità di servizio maturata dal lavoratore, nonché escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

Inoltre, scompare per i licenziamenti economici il diritto alla reintegrazione, che, di conseguenza, deve essere limitato ai casi di licenziamenti **nulli, discriminatori** e a **specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato**.

Tale parte della delega è stata attuata proprio con il d. lgs. n. 23/2015, che

introduce il sistema di tutele crescenti per i lavoratori assunti a tempo indeterminato successivamente al 7 marzo 2015.

Il comma 7 delega, altresì, il Governo in tema di:

- riordino e semplificazione delle tipologie di contratto di lavoro attualmente esistenti al fine di meglio adattarle al mutato contesto produttivo-occupazionale (delega attuata dal d. lgs. n. 81/2015);
- disciplina delle mansioni e dell'inquadramento (art. 2103 c.c.): si chiede una riforma che consenta la modifica, anche peggiorativa, delle mansioni in ipotesi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale o negli altri casi previsti dalla contrattazione collettiva, anche aziendale o di secondo livello (delega attuata dal d. lgs. n. 81/2015);
- riforma dell'attuale disciplina dei controlli a distanza su impianti e strumenti di lavoro (articolo 4 Statuto dei Lavoratori), alla luce dell'evoluzione tecnologica raggiunta e, in ogni caso, preservando il bilanciamento tra le esigenze organizzative dell'impresa e la tutela della riservatezza del lavoratore;
- introduzione, anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile in ambito di rapporto di lavoro subordinato e, fino al loro superamento, nei rapporti di collaborazione coordinata continuativa, ove non sia applicabile la contrattazione collettiva di categoria;
- estensione del ricorso al lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue ed occasionali nei diversi settori produttivi (delega attuata dal d. lgs. n. 81/2015);
- razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva da parte degli enti competenti per materia (INPS, INAIL, ASL, Ispettorato del Lavoro).

Vita e lavoro (art. 1, commi 8 e 9)

L'ultima parte della delega riguarda le tutele a sostegno della maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Tra le novità rispetto alle quali il legislatore delegato è chiamato ad intervenire si annoverano:

- l'introduzione del *tax credit* per le lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti che si trovino al di

- sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo;
- l'incentivazione degli accordi collettivi su orario di lavoro flessibile, premi di produttività e telelavoro;
 - la possibilità per un dipendente di cedere i permessi retribuiti previsti dalla contrattazione collettiva ad un collega che ne necessiti per l'assistenza di un figlio minore;
 - revisione dei congedi obbligatori e parentali al fine di renderli più flessibili (delega attuata dal d. lgs. n. 80/2015).

I NUOVI STRUMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO INTRODOTTI DAL D. LGS. 4 MARZO 2015, N. 22

Dott. Massimo Pagani

2.1. Introduzione

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015 è stato pubblicato il d. lgs. 4 marzo 2015, n. 22 attuativo della delega di cui alla legge n. 183/2014, recante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”. Il decreto legislativo disciplina la:

- nuova prestazione dell’assicurazione sociale per l’impiego (NASpI);
- indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi e a progetto (DIS-COLL);
- assegno di disoccupazione (ASDI).

Il provvedimento è entrato in vigore il 7 marzo 2015; la Nuova ASpI e l’ASDI sono entrate in vigore dal 1° maggio 2015 e la DIS-COLL è applicabile agli eventi verificatisi dal 1° gennaio 2015.

Gli strumenti sopra indicati si completano con l'introduzione del contratto di ricollocazione, disciplinato dall'art. 17 del decreto legislativo in commento.

2.2. La nuova ASpI (NASpI)

A decorrere dal 1° maggio 2015 è istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti la Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI): ha sostituito l'ASpI e la mini ASpI a partire dagli eventi di disoccupazione che si sono verificati dal 1° maggio 2015 (per gli eventi verificatisi fino al 30 aprile 2015 si continuerà ad applicare l'ASpI).

I **destinatari** sono i lavoratori dipendenti (compresi: i soci di cooperativa con l'ulteriore rapporto di lavoro subordinato; gli apprendisti) del settore privato e quelli a tempo determinato nella P.A. (esclusi quelli a tempo indeterminato della P.A. e gli operai agricoli a tempo determinato ed indeterminato).

Il **requisito** fondamentale richiesto per poter accedere all'indennità è di aver perduto involontariamente la propria occupazione (comprese le dimissioni per giusta causa e la risoluzione consensuale intervenuta durante la procedura di conciliazione ex art. 7 legge n. 604/1966). Il Ministero del lavoro, con risposta all'interpello n. 13 del 24 aprile 2015 ha chiarito che continua ad essere dovuta anche per i licenziati per giusta causa. Gli altri requisiti richiesti, che devono sussistere congiuntamente, sono:

- essere in stato di disoccupazione involontaria (art. 1, c. 2, lettera c, d. lgs. n. 181/2000);
- poter far valere 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione e
- 30 giornate di effettivo lavoro, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. Con riferimento a quest'ultimo il Ministero del lavoro,

con comunicato del 20 marzo 2015, ha precisato che per la nuova prestazione saranno considerati neutri i periodi di CIG a zero ore e quelli non utili al soddisfacimento del requisito contributivo immediatamente precedenti la cessazione del rapporto di lavoro.

Con riferimento al diritto alla nuova prestazione NASpI in presenza di periodi di Cassa Integrazione a zero ore o di altri periodi non utili ai fini del soddisfacimento del requisito contributivo (per esempio malattia senza integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro) che risultino immediatamente precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, il Ministero del lavoro, con comunicato stampa del 20 marzo 2015, ha chiarito che gli eventi sopra richiamati saranno considerati, come avveniva in precedenza, periodi neutri e determineranno un ampliamento, pari alla loro durata, del quadriennio all'interno del quale ricercare il requisito necessario di almeno tredici settimane di contribuzione. Allo stesso modo, quanto al nuovo requisito introdotto dalla recente disciplina, consistente nel poter far valere almeno trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, il requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo verrà ricercato nei dodici mesi immediatamente precedenti gli eventi sopra richiamati, anche qui considerati periodi neutri.

Per quanto riguarda **il calcolo e la misura** è previsto che la NASpI sia rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33: [(retribuzione ultimi 4 anni/settimane contribuzione) x 4,33]. Se la retribuzione mensile è pari o inferiore nel 2015 all'importo di € 1.195 (rivalutabile per gli anni successivi), l'indennità mensile è pari al 75% della retribuzione. Se è superiore al predetto importo, l'indennità è pari al 75% dello stesso, incrementato di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e l'importo medesimo. L'importo massimo mensile è pari a € 1.300 (per il 2015 – rivalutabile per gli anni successivi).

L'indennità è ridotta progressivamente nella misura del 3% al mese dal primo giorno del 4° mese di fruizione. Alla NASpI non si applica il prelievo contributivo di cui all'art. 26 legge n. 41/1986 (riduzione in misura pari all'importo derivante dall'applicazione delle aliquote contributive

previste a carico degli apprendisti dalla stessa legge – 5,84%).

La NASpI è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni (in pratica si prendono a riferimento le stesse mensilità per la determinazione delle retribuzione utile al calcolo della NASpI). Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione.

Per gli eventi verificatisi dal 1° gennaio 2017 la **durata** di fruizione della prestazione è in ogni caso limitata a un massimo di 78 settimane. La domanda di NASpI deve essere inoltrata telematicamente all'INPS entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. La stessa 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.

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

- alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale lavorativa proposte dai Servizi competenti;
- alle ulteriori condizioni (relative alla ricerca attiva di un'occupazione) che saranno previste da apposito decreto. Con apposito decreto saranno individuate le condizioni e le modalità attuative nonché le sanzioni in caso di inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva.

E' prevista anche la possibilità che la NASpI sia un **incentivo all'autoimprenditorialità**:

- il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpI può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività di lavoro autonomo o di un'attività in forma di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio;
- a tal fine deve presentare all'INPS domanda di anticipazione in

- via telematica entro 30 giorni dalla data di inizio dell'attività autonoma o di impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa;
- l'erogazione anticipata in un'unica soluzione della NASpI non dà diritto alla contribuzione figurativa né all'Assegno per il Nucleo Familiare;
 - il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la NASpI è tenuto a restituirne per intero l'anticipazione ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato dalla cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale.

La normativa disciplina in dettaglio anche la **compatibilità e cumulabilità** sia con rapporto di lavoro subordinato che autonomo. Con riferimento al rapporto di lavoro dipendente il lavoratore in corso di fruizione della NASpI che instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (attualmente € 8.000) decade dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi. In tale caso la prestazione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro. La contribuzione versata è utile sia per i requisiti sia per la durata (per un'eventuale futura NASpI). Nel caso in cui il suo reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione (€ 8.000), lo stesso mantiene la prestazione (ridotta dell'80% del reddito previsto rapportato al periodo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo NASpI o, se antecedente, la fine dell'anno), a condizione che comunichi all'INPS entro 30 giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo previsto e che il datore di lavoro (o l'utilizzatore), sia diverso dal datore di lavoro (o dall'utilizzatore in caso di contratto di somministrazione) per il quale il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpI e non presenti rispetto ad esso rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

Il lavoratore titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo

parziale che cessi da uno dei detti rapporti a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa, o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e il cui reddito sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione (€ 8.000), ha diritto, ricorrendo tutti gli altri requisiti previsti, di percepire la NASpI (ridotta dell'80% del reddito previsto rapportato al periodo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo NASpI o, se antecedente, la fine dell'anno), a condizione che comunichi all'INPS, entro 30 giorni dalla domanda di prestazione, il reddito annuo previsto. La contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro subordinato non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

Per quanto riguarda la compatibilità e cumulabilità con lo svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma, il lavoratore in corso di fruizione di NASpI che intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione (attualmente € 4.800), 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% 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 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. Se non viene presentata l'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la NASpI percepita dalla data di inizio attività. Anche in questo caso la contribuzione relativa all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro autonomo non dà luogo ad accrediti con-

tributivi ed è riversata alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti.

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 previste comunicazioni all'INPS;
- c) inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale senza provvedere alle previste comunicazioni all'INPS;
- d) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- e) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per la NASpI;
- f) violazione delle regole di condizionalità di cui all'art. 7 (da emanarsi con apposito decreto).

Alcune novità significative sono previste in materia di contribuzione figurativa. La contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione utile al calcolo della NASpI [(retribuzione ultimi 4 anni/settimane contribuzione) x 4,33] entro il limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della prestazione della NASpI per l'anno in corso. Le retribuzioni computate nei limiti di cui sopra, 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, della legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Per i soci lavoratori delle cooperative e per il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato, a decorrere dal 1 maggio 2015 la misura della NASpI è allineata a quella della generalità dei lavoratori.

È, infine, previsto che alla NASpI si applicano le norme già operanti in materia di ASpI in quanto compatibili.

2.3. La DIS-COLL

In via sperimentale per il 2015, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2015, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL.

I requisiti che è necessario possedere congiuntamente sono:

- disoccupazione involontaria, al momento della domanda di prestazione;
- 3 mesi di contributi dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del rapporto al predetto evento;
- 1 mese di contribuzione o un mese di collaborazione (che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione) nell'anno solare di cessazione.

L'importo dell'indennità è rapportato al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati, derivante da rapporti di collaborazione, relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi (reddito dell'anno di disoccupazione e dell'anno precedente/mesi di contribuzione o frazioni di essi). La DIS-COLL, rapportata al reddito medio mensile, è pari al 75% dello stesso reddito nei casi in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di € 1.195 mensili, annualmente rivalutati. Nei casi in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75% dello stesso, incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra il reddito medio mensile e il predetto importo. L'indennità mensile non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di € 1.300 nel 2015, annualmente rivalutato. Come previsto per

la NASpI, a partire dal primo giorno del 4° mese di fruizione l'indennità è ridotta progressivamente nella misura del 3% al mese.

La DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione presenti nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. La DIS-COLL non può in ogni caso superare la durata massima di sei mesi. Da rilevare che per i periodi di fruizione della DIS-COLL non sono riconosciuti i contributi figurativi.

La richiesta per ottenere la DIS-COLL è presentata all'INPS in via telematica, entro il termine di decadenza di 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. La stessa spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Le condizioni che sono previste per percepire l'indennità sono:

- permanenza dello stato di disoccupazione;
- regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti;
- con il decreto legislativo previsto all'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della DIS-COLL alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.

In caso di nuova occupazione del lavoratore con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a 5 giorni il lavoratore decade dal diritto alla DIS-COLL. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 5 giorni la DIS-COLL è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie. Al termine di un periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

Il beneficiario di DIS-COLL che intraprenda un'attività lavorativa autonoma o d'impresa individuale, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione (€

4.800), deve comunicare all'INPS entro 30 giorni dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. In caso di mancata comunicazione del reddito previsto il beneficiario decade dal diritto alla DIS-COLL a decorrere dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale. La DIS-COLL è ridotta di un importo pari all'80% 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 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. In caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la DIS-COLL dalla data d'inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.

Il decreto legislativo prevede anche alcune norme di coordinamento: in particolare è previsto che i collaboratori beneficiari dell'indennità di cui all'articolo 2, commi da 51 a 56 della legge 28 giugno 2012, n. 92 (*una tantum*) fruiscono fino al 31 dicembre 2015 esclusivamente delle prestazioni di DIS-COLL. Restano salvi i diritti maturati in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi nell'anno 2013.

All'eventuale estensione della DIS-COLL agli 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.

2.4. Assegno di disoccupazione

A decorrere dal 1° maggio 2015 è istituito, in via sperimentale per l'anno 2015, l'Assegno di disoccupazione (ASDI), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori percettori della NASpI che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata entro il 31 dicembre 2015 senza trovare occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno (ISEE da definirsi con apposito decreto). Nel primo anno di applicazione gli interventi saranno prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e quindi ai lavoratori in età vicina al pensionamento. In ogni caso il sostegno economico non potrà essere erogato una volta esaurite le risorse del Fondo. In sintesi i tratti salienti dell'istituto.

Durata: **massimo 6 mesi.**

Misura: **75%** dell'ultimo trattamento percepito ai fini della NASpI, in ogni caso non superiore alla misura dell'assegno sociale. L'ammontare è incrementato per gli eventuali carichi familiari del lavoratore (da definirsi con apposito decreto).

Condizioni: condizione di bisogno misurata da ISEE (da definirsi con apposito decreto); adesione a progetto personalizzato dal CPI (contenente specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro. La partecipazione alle iniziative di attivazione proposte è obbligatoria, pena la perdita del beneficio).

Erogazione: tramite strumento di pagamento elettronico.

Cumulo: al fine di incentivare la ricerca attiva del lavoro i redditi derivanti da una nuova occupazione possono essere parzialmente cumulati con l'ASDI nei limiti e secondo i criteri stabiliti con decreto ministeriale.

Con apposito decreto interministeriale devono essere definiti:

- a) la situazione economica del nucleo familiare in termini di ISEE, che identifica la condizione di bisogno; all'ISEE, ai soli fini dell'accesso all'ASDI, è sottratto l'ammontare dei trattamenti NASpI percepiti;
- b) l'individuazione di criteri di priorità nell'accesso in caso di risorse insufficienti ad erogare il beneficio ai lavoratori;

- c) gli incrementi per carichi familiari del lavoratore, comunque nel limite di un importo massimo;
- d) i limiti ed i criteri di cumulabilità dei redditi da lavoro conseguiti nel periodo di fruizione dell'ASDI;
- e) le caratteristiche del progetto personalizzato e il sistema degli obblighi e delle sanzioni connessi al progetto personalizzato;
- f) i flussi informativi tra i servizi per l'impiego e l'INPS volti ad alimentare il sistema informativo dei servizi sociali, per il tramite del Casellario dell'assistenza;
- g) i controlli per evitare la fruizione illegittima della prestazione;
- h) le modalità di erogazione della prestazione attraverso l'utilizzo di uno strumento di pagamento elettronico. 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.

All'eventuale estensione dell'ASDI agli 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.

2.5. Il contratto di ricollocazione

La disciplina del contratto di ricollocazione prevede che il soggetto in stato di disoccupazione, ha il 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 di questo apposito contratto. A seguito della definizione del profilo personale di occupabi-

lità, al soggetto è riconosciuta una somma denominata “dote individuale di ricollocazione” spendibile presso i Soggetti accreditati. Presentando il *voucher* a un’agenzia per il lavoro pubblica o privata accreditata, il lavoratore sottoscrive con essa il contratto di ricollocazione che prevede:

- a) il diritto del soggetto a un’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.

L’ammontare del *voucher* è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità e l’agenzia ha diritto a incassarlo soltanto se il lavoratore viene impiegato in un’attività. La mancata partecipazione alle attività di cui ai precedenti punti b) e c), comporta la decadenza dalla dote individuale.

Per l’operatività del contratto di ricollocazione è necessario attendere l’attuazione della delega in materia di politiche attive per l’impiego che dovrà disciplinare alcuni aspetti ancora in sospenso come stabilire le procedure di definizione del profilo personale di occupabilità, le modalità di presentazione della dote individuale, i casi in cui si considera ottenuto il risultato occupazionale e l’ammontare dell’importo riconosciuto.

2.6. Tabelle di sintesi

NASPI	
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> Tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e gli artisti (subordinati) <p>Esclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> dipendenti a tempo indeterminato della P.A. operai agricoli a tempo determinato o indeterminato
Requisiti	<ul style="list-style-type: none"> disoccupazione involontaria o dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione (art. 7, legge 15 luglio 1966, n. 604) stato di disoccupazione (art. 1, c. 2, lett. c, d. lgs. 21 aprile 2000, n. 181) almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti la disoccupazione almeno 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi precedenti la disoccupazione
Retribuzione di riferimento	retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni (comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive) divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33
Ammontare	<ul style="list-style-type: none"> 75% della retribuzione di riferimento, fino ad € 1.195 (2015) + 25% per la parte eccedente gli € 1.195, per i primi 3 mesi riduzioni del 3% dell'indennità ogni mese, dal 4° mese importo massimo dell'indennità mensile: € 1.300 (2015)
Prelievo contributivo	non si applica prelievo del 5,84% (art. 26, legge n. 41/1986)
Durata	<ul style="list-style-type: none"> numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni dal 2017: massimo 78 settimane (18 mesi)

Presentazione della domanda	<ul style="list-style-type: none"> • presentata all'INPS in via telematica • entro 68 giorni da cessazione del rapporto di lavoro (pena decadenza)
Periodo di carenza	7 giorni
Decorrenza	<ul style="list-style-type: none"> • 8° giorno (se domanda presentata nei primi 8 giorni) oppure • giorno successivo alla domanda
Condizionalità	<ul style="list-style-type: none"> • permanenza dello stato di disoccupazione • regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti • rimando a DM per definizione condizioni e modalità attuazione delle disposizioni di condizionalità e sanzioni
Decadenza	<ul style="list-style-type: none"> • perdita dello stato di disoccupazione • inizio di un'attività lavorativa subordinata senza previste comunicazioni del lavoratore all'INPS • inizio di un'attività lavorativa autonoma senza prevista comunicazione all'INPS • raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato • acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per la NASpI; • violazione delle regole di condizionalità (rifiuto partecipazione a iniziative di attivazione e a percorsi di riqualificazione professionale proposti, ecc.) • mancata accettazione di un'offerta di lavoro il cui livello retributivo sia superiore almeno del 20% dell'importo lordo dell'indennità

DIS – COLL	
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboratori coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'INPS <p>Esclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • amministratori • sindaci
Requisiti	<ul style="list-style-type: none"> • non essere pensionati • essere privi di partita IVA • essere disoccupati involontari (ai sensi dell'art. 1, c. 2, lett. c, d. lgs. n. 181/2000) • tra il 1° gennaio dell'anno solare precedente e la disoccupazione: 3 mensilità di contribuzione • nell'anno solare della disoccupazione: un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione
Reddito di riferimento	reddito totale imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati e relativo ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa dell'anno di cessazione dal lavoro e dell'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi
Ammontare	<ul style="list-style-type: none"> • 75% del reddito di riferimento, fino a € 1.195 (2015) + 25% per la parte eccedente gli € 1.195, per i primi 3 mesi • riduzioni del 3% dell'indennità ogni mese, dal 4° mese • importo massimo dell'indennità mensile: € 1.300 (2015)
Durata	numero di settimane pari alla metà delle mensilità di contribuzione relative al periodo di riferimento ovvero tra il 1° gennaio dell'anno solare precedente quello dell'evento di cessazione dal lavoro e l'evento stesso

Presentazione della domanda e decorrenza	<ul style="list-style-type: none"> • presentata all'INPS in via telematica • entro 68 giorni da cessazione del rapporto di lavoro (pena decadenza) • 8° giorno (se domanda presentata nei primi 8 giorni) • oppure • giorno successivo alla domanda
Modalità di erogazione	mensilmente

ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE (ASDI)

Destinatari	Perceptor della NASpI che abbiano esaurito il diritto
Requisiti	<ul style="list-style-type: none"> • conservazione stato di disoccupazione (art. 1, c. 2, lett. c, d. lgs. 21 aprile 2000, n. 181) • condizione economica di bisogno (da definire ad opera di un DM) • altri criteri da definire ad opera di un DM
Ammontare	<ul style="list-style-type: none"> • 75% dell'ultimo trattamento percepito ai fini della NASpI ma non superiore alla misura del-bassegno sociale (€ 447,61 mensili per il 2014) • incrementato per carichi familiari del lavoratore
Durata	6 mesi
Modalità di erogazione	tramite uno strumento di pagamento elettronico
Condizionalità	<ul style="list-style-type: none"> • adesione a progetto personalizzato redatto dai competenti Servizi per l'impiego con partecipazione obbligatoria a iniziative di attivazione: impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro • sanzioni da definirsi ad opera di un DM
Compatibilità e cumulabilità con il lavoro	redditi da lavoro parzialmente cumulati: limiti del cumulo e modalità di riduzione progressiva dell'assegno da definire ad opera di un DM
Finanziamento	specifico fondo: € 200 milioni per ciascuno degli anni 2015 e 2016

IL CONTRATTO DI LAVORO A TUTELE CRESCENTI: LA NUOVA DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INTRODotta DAL D. LGS. 4 MARZO 2015, N. 23

Avv. Alessandra Fabbri

3.1. Premessa

L'obiettivo del Parlamento e del Governo in carica è stato quello di introdurre delle misure che, per la prima volta, favoriscano la centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che, per guadagnare questa posizione, deve risultare effettivamente più conveniente rispetto ad ogni altro tipo di contratto di lavoro. La convenienza – chiarisce la legge delega – si deve tradurre in un minor aggravio per il datore di lavoro in termini di oneri sia indiretti che diretti.

Per quanto attiene agli oneri indiretti, una prima – temporanea - riduzione dei medesimi è stata attuata con la legge 23 dicembre 2014, n. 190 (c.d. Legge di Stabilità 2015) che, in anticipo rispetto all'inizio dell'attività legislativa del Governo, ha cercato di incentivare sin da subito le assunzioni a tempo indeterminato, sollevando i datori di lavoro da parte dei loro obblighi nei confronti degli enti previdenziali.

Nello specifico, i datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015 effettueranno assunzioni a tempo indeterminato (ad esclusione di quelle aventi ad oggetto un rapporto di apprendistato ovvero un rapporto di collaborazione domestica) beneficeranno di un esonero dalla contribuzione complessiva per un massimo di 36 mesi, entro il limite di € 8.060 annui e con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. L'agevolazione contributiva, tuttavia, non verrà riconosciuta se la persona da assumere:

- ha già lavorato nei 6 mesi precedenti presso qualsiasi datore di lavoro in virtù di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- ha già lavorato nell'ultimo trimestre del 2014 presso la medesima azienda (anche per interposta persona) o una società controllata/collegata a norma dell'art. 2359 c.c. in virtù di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il beneficio non è cumulabile con altre misure di riduzione contributiva previste dal nostro ordinamento, né potrà essere riconosciuto ai lavoratori che ne abbiano già fruito in virtù di una precedente assunzione a tempo indeterminato.

Al ridimensionamento degli oneri diretti, invece, ha provveduto il Legislatore delegato con il d. lgs. n. 23/2015, che ha differito la convenienza del contratto di lavoro a tempo indeterminato al momento della sua risoluzione.

Fermo restando il principio secondo cui il recesso di parte datoriale debba avere un "costo" che ristori il dipendente degli svantaggi immediati derivanti dalla perdita dell'occupazione, la riforma in esame da un lato àncora l'ammontare dell'indennizzo dovuto al lavoratore esclusivamente alla sua anzianità di servizio, dall'altro lato consente al datore di lavoro una quantificazione certa e prevedibile del predetto indennizzo qualora intenda procedere al licenziamento.

Chiarito il funzionamento delle tutele crescenti, occorre ora analizzare i relativi contenuti.

3.2. Campo di applicazione (art. 1)

L'istituto delle tutele crescenti si applica ai lavoratori con qualifica di operai, impiegati o quadri nelle ipotesi di seguito elencate:

- 1) assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto (*i.e.* **7 marzo 2015**);
- 2) conversione di contratto a termine in contratto a tempo indeterminato successivamente al 7 marzo 2015;
- 3) conferma in servizio dell'apprendista al termine del periodo di formazione successivamente al 7 marzo 2015;
- 4) licenziamento di lavoratori assunti in data antecedente l'entrata in vigore del presente decreto da aziende in regime di tutela obbligatoria (generalmente quelle fino a 15 unità lavorative), le quali, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato successive al 7 marzo 2015, superino la soglia dei 15 dipendenti. Quest'ultima previsione è finalizzata a stimolare l'espansione delle piccole imprese.

Per tutti i licenziamenti esclusi dall'ambito di applicazione del presente decreto, continueranno a trovare applicazione le tutele previste dall'art. 18, legge n. 300/1970, così come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma Fornero).

In questo modo, nei prossimi anni, si troveranno a coesistere i seguenti microsistemi sanzionatori:

- 1) **art. 8, legge 15 luglio 1966, n. 604** per i licenziamenti di lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 nell'ambito di aziende fino a 15 dipendenti;
- 2) **art. 18, legge n. 300/1970** per i licenziamenti di lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 nell'ambito di aziende che occupano più di 15 dipendenti in ciascuna unità produttiva, più di 15 dipendenti nell'ambito del medesimo comune o, complessivamente, più di 60 dipendenti nell'intero territorio nazionale;
- 3) **d. lgs. n. 23/2015** per i licenziamenti di lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015.

Tali microsistemi sanzionatori, poi, andranno coordinati con un doppio regime processuale di trattamento dei casi di recesso: per espressa disposizione di legge, infatti, i casi di licenziamento rientranti nell'ambito di applicazione del decreto oggi esaminato verranno assoggettati al rito ordinario a cognizione piena disciplinato dagli artt. 414 e ss. c.p.c..

Diversamente, i giudizi aventi ad oggetto i licenziamenti di personale assunto prima del 7 marzo 2015 continuano a seguire, ove ne ricorrano i presupposti, il rito sommario previsto dall'art. 1, commi da 48 a 68, legge n. 92/2012 (c.d. rito Fornero).

I LICENZIAMENTI DISCRIMINATORI O NULLI

Avv. Alessandra Fabbri

4.1. Fattispecie di riferimento (art. 2)

Ai fini dell'individuazione della fattispecie di licenziamento qui esaminata, il Legislatore delegato ha preferito una formulazione più succinta rispetto a quella contenuta nell'art. 18 legge n. 300/1970.

Quest'ultima disposizione, infatti, individua i casi di nullità del licenziamento mediante richiamo alle ipotesi tipiche espressamente individuate dal Legislatore. Tali ipotesi riguardano:

- il licenziamento dovuto a ragioni di appartenenza politica o religiosa, alla partecipazione ad attività sindacali o di sciopero, a motivi razziali, anagrafici, di handicap, di lingua, di sesso, di orientamento sessuale o di convinzioni personali (art. 3, legge 11 maggio 1990, n. 108);
- il licenziamento per causa di matrimonio (art. 35, d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198);
- il licenziamento della lavoratrice madre nel periodo di astensione dal lavoro e fino al compimento di un anno di età del bambino; il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale o per la malattia del bambino da parte del lavoratore o della lavoratrice; il licenziamento per fruizione del congedo di

- paternità e sino ad un anno di età del bambino; il licenziamento intimato entro un anno dall'ingresso nel nucleo familiare del bambino adottato (art. 54, commi 1, 6, 7, 9, d. lgs. 26 marzo 2001, n. 151);
- il licenziamento riconducibile agli altri casi di nullità previsti dalla legge;
 - il licenziamento determinato da motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c.: questa fattispecie fa riferimento al caso in cui il datore di lavoro, attraverso il compimento di un atto giuridicamente lecito (l'esercizio del diritto di recesso dal contratto di lavoro), miri al perseguimento di un fine che la legge gli vieta;
 - il licenziamento intimato in forma orale.

Diversamente, l'art. 2 d. lgs. n. 23/2015 sancisce la nullità del licenziamento solamente:

- in presenza di una discriminazione ai sensi dell'art. 15 legge n. 300/1970;
- negli "... altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge ...";
- in caso di licenziamento intimato in forma orale.

Nonostante ciò, la diversità di formulazione non incide sulla sostanza della tutela, ben potendo tutte le fattispecie riportate dall'art. 18 *cit.* essere riconducibili alle ipotesi elencate dal decreto attuativo, ivi compreso il motivo illecito determinante che rientra sicuramente negli "*... altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge ...*".

Inoltre, a differenza dell'art. 18 *cit.*, il decreto attuativo non prevede l'espressa applicabilità ai dirigenti della disciplina sul licenziamento nullo o discriminatorio: tale mancanza, tuttavia, non determina alcuna diminuzione di tutela, in quanto l'art. 3 della legge n. 108/1990 – tutt'ora vigente - oltre a sanzionare il licenziamento nullo o discriminatorio con la reintegrazione nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo adottato e dalla consistenza occupazionale del datore di lavoro, estende espressamente la tutela anche ai dirigenti.

4.2. Sanzioni

Per i licenziamenti discriminatori o nulli la sanzione è rimasta invariata rispetto a quanto statuito dall'art. 18 cit.. Anche il decreto attuativo, infatti, prevede la c.d. **tutela reintegratoria piena**, costituita da:

- reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro o, in alternativa, su richiesta del lavoratore, corresponsione di un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione imponibile ai fini del calcolo del TFR1 (la "Retribuzione Imponibile TFR"), non assoggettata a contribuzione previdenziale ed idonea a risolvere il rapporto di lavoro con effetto dalla data della richiesta;
- corresponsione di un'indennità risarcitoria pari alla Retribuzione Imponibile TFR maturata dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso l'indennità risarcitoria non potrà essere inferiore a 5 mensilità di Retribuzione Imponibile TFR;
- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi al periodo dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione.

1. Ai sensi dell'art. 2120, comma 2, c.c., la retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, fatta salva una diversa previsione dei contratti collettivi, è composta da tutti gli elementi di natura tipica, normale e ripetitiva, ad esclusione delle somme erogate a titolo occasionale ed a titolo di rimborso spese. In via esemplificativa, rientrano nel computo del TFR: l'indennità di maneggio denaro, l'indennità di sede disagiata, le maggiorazioni per straordinario fisso ripetitivo, le prestazioni retributive in natura (es. autovettura e cellulare aziendale).

I LICENZIAMENTI DISCIPLINARI NELL'AMBITO DI IMPRESE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

Avv. Alessandra Fabbri

5.1. Fattispecie di riferimento

Si definiscono disciplinari i licenziamenti dovuti a negligenze del lavoratore tali da integrare un inadempimento al contratto di lavoro. Alla categoria appartengono:

- 1) il **licenziamento per giusta causa** ai sensi dell'art. 2119 c.c., il quale può essere intimato con effetto immediato in presenza di fatti talmente gravi da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro;
- 2) il **licenziamento per giustificato motivo soggettivo** ai sensi dell'art. 3, legge n. 604/1966, dovuto sempre ad un'inadempienza, benché non così grave da escludere la decorrenza di un periodo di preavviso.

Come suggerisce l'aggettivo “disciplinare”, i licenziamenti in parola possono essere irrogati solo dopo l'esaurimento della procedura prescritta dall'art. 7, legge n. 300/1970.

Prima di adottare una sanzione disciplinare nei confronti del dipenden-

te, il datore di lavoro deve contestargli per iscritto i fatti suscettibili di addebito, concedendo un termine non inferiore a 5 giorni per rendere le giustificazioni. Il lavoratore può anche chiedere di essere sentito oralmente con l'assistenza di un proprio rappresentante sindacale.

La giurisprudenza ha chiarito che la contestazione disciplinare, oltre a presentare il requisito della forma scritta, deve indicare in maniera sufficientemente puntuale i fatti materiali addebitati al dipendente (requisito della specificità) e deve essere effettuata entro un ragionevole periodo di tempo dal momento in cui il datore di lavoro è venuto a conoscenza del fatto poi addebitato (requisito della tempestività), così da non vanificare il diritto alla difesa del lavoratore.

Secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 41, legge n. 92/2012, il licenziamento intimato all'esito della procedura disciplinare produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento è stato avviato (*i.e.* la consegna della lettera di contestazione disciplinare), salvo il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

Con riferimento al profilo sanzionatorio dei licenziamenti disciplinari, il decreto attuativo:

- (i) ha mantenuto il doppio regime di tutela – reintegratoria e risarcitoria – introdotto dalla riforma Fornero;
- (ii) ha modificato i parametri di calcolo della tutela risarcitoria, radiando l'ammontare dell'indennizzo dovuto dal datore di lavoro esclusivamente all'anzianità di servizio maturata dal dipendente all'epoca del licenziamento;
- (iii) ha limitato l'applicazione della tutela reintegratoria al solo caso di “... *insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore* ...”, attraendo nell'alveo della tutela risarcitoria ogni ipotesi di sproporzione tra fatto contestato al lavoratore e sanzione espulsiva irrogata.

5.2. Licenziamento disciplinare illegittimo per manifesta insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore (art. 3, comma 2)

La nuova formulazione legislativa dell'ipotesi di "... *insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore...*" esplicita e, dunque, costituisce interpretazione autentica del concetto di "... *insussistenza del fatto contestato ...*" introdotto dall'art. 18, comma 4, legge n. 300/1970 modificato dalla riforma Fornero.

In particolare, l'art. 3, comma 2, del decreto in esame, ha recepito la linea interpretativa della recente giurisprudenza di legittimità (Cass. civ., sentenza 6 novembre 2014, n. 23669), secondo la quale ciò che è determinante ai fini della declaratoria di nullità dell'atto di recesso datoriale è l'accertamento del fatto materiale, ossia dell'addebito contestato al lavoratore esclusivamente nella sua componente oggettiva, a nulla rilevando la presenza del dolo o della colpa in capo al dipendente (c.d. elemento soggettivo).

Il Legislatore delegato, poi, chiarisce che, rispetto all'accertamento giudiziale del fatto materiale, "...*resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento ...*": si tratta evidentemente di una scelta legislativa in sostanziale discontinuità con quanto previsto dall'art. 18, comma 4, legge n. 300/1970, che – è bene ricordarlo – è ancora applicabile ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015. L'articolo appena citato, infatti, prevede la reintegra nel posto di lavoro anche nell'ipotesi in cui il fatto contestato, benché sussistente, rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili.

Per il personale assunto dopo il 7 marzo 2015, invece, la punibilità del fatto con una sanzione conservativa, sia essa espressamente prevista o meno dai contratti collettivi e/o dai codici disciplinari, integra un'ipotesi di licenziamento illegittimo, che però è idonea a risolvere in via definitiva il rapporto di lavoro.

Ciò significa che se il giudice, sulla base delle allegazioni delle parti in causa, dovesse accertare anche solo la parziale sussistenza del fatto imputato al lavoratore o, in ogni caso, una sproporzione tra l'addebito

to disciplinare e la sanzione espulsiva, detto accertamento porterebbe esclusivamente all'applicazione della nuova tutela risarcitoria forte, che si analizzerà in prosieguo di trattazione.

Passando ora al profilo sanzionatorio, l'insussistenza del fatto materiale posto a motivo del licenziamento disciplinare prevede le medesime conseguenze sia per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, sia per quelli assunti dopo tale data. Il Legislatore delegato, infatti, continua a prevedere la c.d. **tutela reintegratoria attenuata**, costituita da:

- reintegrazione nel posto di lavoro o, in alternativa, su richiesta del lavoratore, corresponsione di un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità di Retribuzione Imponibile TFR non assoggettata a contribuzione previdenziale;
- corresponsione di un'indennità risarcitoria pari alla Retribuzione Imponibile TFR dovuta al lavoratore dalla data di licenziamento a quella di reintegra, dedotto quanto il lavoratore ha percepito dallo svolgimento di altra attività lavorativa nel periodo di estromissione (c.d. aliunde perceptum) e quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire se non avesse rifiutato immotivatamente una congrua offerta di lavoro a tempo pieno, indeterminato o determinato, o di lavoro in somministrazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria **non può essere superiore a 12 mensilità** di Retribuzione Imponibile TFR;
- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi al periodo di estromissione dal luogo di lavoro, senza applicazione delle sanzioni per omissione contributiva.

5.3. Il licenziamento disciplinare illegittimo per punibilità del fatto contestato con sanzione conservativa

Come anticipato, la sproporzione tra l'addebito disciplinare ed il provvedimento espulsivo comporta il ripristino *ab origine* del rapporto di lavoro solo per i dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015, i quali sono assistiti dalla **tutela reintegratoria attenuata** appena descritta.

Diversamente, per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 l'eccesso punitivo del licenziamento determina soltanto l'applicazione della **nuova tutela risarcitoria forte**, in base alla quale il giudice adito:

- dichiara estinto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento;
- condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a **2 mensilità** di Retribuzione Imponibile TFR per **ogni anno di servizio** del lavoratore, in misura comunque **non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità**.

5.4. Il licenziamento disciplinare illegittimo in tutti gli altri casi (art. 3, comma 1)

Ogni altra ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo darà luogo ad effetti unicamente risarcitori, che differiranno per quantificazione a seconda della data di assunzione del licenziato.

Se, infatti, il dipendente è stato assunto prima del 7 marzo 2015 trova applicazione la **tutela risarcitoria forte** prevista dall'art. 18, comma 5, legge n. 300/1970, in base alla quale il giudice adito:

- dichiara estinto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento;
- condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra **un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità** della Retribuzione Imponibile TFR, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero

dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti.

Qualora, invece, il dipendente sia stato assunto dopo il 7 marzo 2015, opera la **nuova tutela risarcitoria forte**, in base alla quale il datore di lavoro è tenuto unicamente alla corresponsione di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, pari a **2 mensilità** di Retribuzione Imponibile TFR **moltiplicate per l'anzianità di servizio** maturata dal lavoratore, tra **un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità**.

5.5. Tabella di sintesi

Licenziamenti disciplinari: regimi sanzionatori in vigore	
Dipendenti assunti <i>ante</i> 7 marzo 2015	Dipendenti assunti <i>post</i> 7 marzo 2015
Licenziamento illegittimo per insussistenza del fatto materiale contestato	
Reintegrazione nel posto di lavoro (o 15 mensilità di indennità sostitutiva) + retribuzioni licenziamento-reintegra in misura non superiore a 12 mensilità	
Licenziamento illegittimo per punibilità del fatto contestato con sanzione conservativa, secondo quanto previsto dal CCNL applicabile o dal codice disciplinare applicato in azienda	
Reintegrazione nel posto di lavoro (o 15 mensilità di indennità sostitutiva) + retribuzioni licenziamento-reintegra in misura non superiore a 12 mensilità	Indennità risarcitoria pari a 2 mensilità per anno di servizio, esente da contribuzione previdenziale, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.
Licenziamento illegittimo in tutti gli altri casi	
Indennità risarcitoria di importo compreso tra 12 e 24 mensilità.	Indennità risarcitoria pari a 2 mensilità per anno di servizio, esente da contribuzione previdenziale, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

5.6. Casi pratici

Tizio, dipendente di Alfa, azienda attiva nel settore dell'abbigliamento, è addetto alla vendita al dettaglio presso uno degli *outlet* della società.

Dopo una notte brava, la mattina successiva Tizio si presenta in servizio in manifesto stato di ubriachezza, al punto che, mentre è intento a servire un cliente, crolla a terra e travolge un intero *stand* di capi esposti.

Il responsabile dell'*outlet*, accortosi personalmente dell'accaduto, provvede tempestivamente a consegnargli lettera di contestazione disciplinare. Tizio rende le proprie giustificazioni, che, tuttavia, non vengono ritenute sufficienti.

Alfa procede così al licenziamento per giustificato motivo soggettivo di Tizio.

Nei giorni immediatamente successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, Alfa riceve una raccomandata da parte di un legale che, in nome e per conto di Tizio, impugna il licenziamento a quest'ultimo intimato, contestandone l'illegittimità per essere fondato su fatto disciplinarmente rilevante, rispetto al quale, tuttavia, il CCNL applicato commina una sanzione di natura unicamente conservativa.

Tipologia di sanzione irrogata	Licenziamento per giustificato motivo soggettivo <i>ex art. 3, legge n. 604/1966</i>
CCNL applicato	Aziende del settore terziario
Sanzione conservativa prevista per il fatto contestato	Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni (art. 225, CCNL Terziario)
Vizio del licenziamento	Carenza di giustificato motivo soggettivo per punibilità del fatto contestato con sanzione conservativa, sulla base delle previsioni del CCNL applicato al rapporto di lavoro
Se Tizio è stato assunto <i>ante</i> 7 marzo 2015	Se Tizio è stato assunto <i>post</i> 7 marzo 2015
Reintegrazione nel posto di lavoro (o 15 mensilità di indennità sostitutiva) + retribuzioni licenziamento-reintegra in misura non superiore a 12 mensilità	Indennità risarcitoria pari a 2 mensilità per anno di servizio, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Caio, dipendente di una società del settore della vigilanza privata, è addetto al servizio di sicurezza presso un *megastore* di prodotti elettronici. Nel corso di una giornata di particolare affluenza, Caio accusa un cliente di avere tolto la placca antitaccheggio ad un articolo in vendita e di averlo poi nascosto nella borsa che aveva con sé.

Il cliente nega il fatto, ma si rifiuta di aprire la borsa, rivolgendo, altresì, a Caio delle espressioni denigratorie. A questo punto, Caio intima con tono particolarmente acceso al cliente di aprire la borsa, quest'ultimo alla fine cede, ma, dall'ispezione del contenuto della borsa, non risulta la presenza di alcun articolo del negozio. Il superiore di Caio, appreso l'accaduto dal responsabile del *megastore*, attiva un procedimento disciplinare.

In sede di giustificazioni, Caio, pur scusandosi per l'accaduto, motiva la propria reazione con il fatto che il cliente non era stato per nulla collaborativo e che, comunque, il responsabile del *megastore*, in considerazione dei molteplici furti accaduti nelle settimane precedenti, gli aveva raccomandato di essere particolarmente rigoroso ed intransigente ogniqualvolta ravvisasse negli avventori dei comportamenti anche solo sospetti.

Le giustificazioni di Caio non vengono, tuttavia, ritenute sufficienti e, pertanto, la società datrice di lavoro intima il licenziamento per giusta causa con effetto immediato.

Caio prontamente impugna l'atto di recesso subito, contestandone la sproporzione rispetto ai fatti oggetto dell'addebito disciplinare.

Tipologia di sanzione irrogata	Licenziamento per giusta causa <i>ex art.</i> 2119 c.c.
CCNL applicato	Servizi di vigilanza privata
Sanzione conservativa prevista per il fatto contestato	Nessuna
Vizio del licenziamento	Carenza di giusta causa per sproporzione tra la sanzione espulsiva ed il fatto contestato
Se Tizio è stato assunto <i>ante</i> 7 marzo 2015	Se Tizio è stato assunto <i>post</i> 7 marzo 2015
Indennità risarcitoria di importo compreso tra 12 e 24 mensilità.	Indennità risarcitoria pari a 2 mensilità per anno di servizio, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

I LICENZIAMENTI PER MOTIVI ECONOMICO – ORGANIZZATIVI NELL’AMBITO DI IMPRESE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

Avv. Alessandra Fabbri

6.1. Fattispecie di riferimento

Ai sensi dell’art. 3, legge 15 luglio 1966, n. 604, si definisce licenziamento per giustificato motivo oggettivo (GMO) il recesso con preavviso di parte datoriale dovuto a ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa.

Possono costituire giustificato motivo oggettivo di licenziamento la crisi dell’impresa, la cessazione dell’attività aziendale o anche solo la soppressione delle mansioni cui il lavoratore è assegnato.

In quest’ultimo caso il datore di lavoro, prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, deve assolvere al c.d. obbligo di *repêchage*, ovvero sia è tenuto a verificare la presenza in azienda di mansioni alternative alle quali il dipendente possa essere adibito.

Circa le modalità di assolvimento dell’obbligo di *repêchage*, la giurisprudenza è oramai unanime nel ritenere necessaria anche la collaborazione del lavoratore, il quale è tenuto a segnalare i posti di lavoro eventualmente esistenti all’interno dell’azienda presso i quali essere utilmente ricollocato.

Ripercorsi gli aspetti sostanziali dell’istituto in esame, rimasti invariati da prima della riforma Fornero, il decreto attuativo delle tutele crescenti

ha apportato due rilevanti novità.

In primo luogo, per tutti i casi di illegittimità del licenziamento, ivi compresa la manifesta insussistenza del GMO, viene comminata solo ed esclusivamente una sanzione di carattere risarcitorio. Ciò in aderenza ai criteri direttivi contenuti nella legge delega, che esclude espressamente “... per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ...”.

In questo modo, a seconda che il dipendente interessato sia stato assunto prima o dopo il 7 marzo 2015, la ragione oggettiva che risulti manifestamente insussistente (ad esempio, la chiusura dello stabilimento, che nella realtà non avviene) potrà dar luogo a regimi sanzionatori tra loro opposti (il ripristino *ab origine* del rapporto di lavoro ovvero il solo diritto ad un indennizzo economico prestabilito).

Sotto altro profilo, il decreto attuativo non richiede più il preventivo esperimento del tentativo di conciliazione presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro previsto dall’art. 7, legge n. 604/1966.

Di conseguenza, qualora l’azienda decida di comminare un licenziamento per GMO, dovrà aver cura di verificare la data di assunzione del lavoratore da licenziare, in quanto dalla stessa dipenderà una diversa procedura da rispettare e, soprattutto, un diverso trattamento economico dell’atto di recesso.

6.2. Il licenziamento per GMO dei “vecchi” assunti

Come già anticipato nel paragrafo precedente, per il licenziamento economico di lavoratori assunti in data antecedente al 7 marzo 2015, continuano a trovare applicazione gli adempimenti e le ipotesi sanzionatorie introdotte dalla riforma Fornero.

E così, prima di procedere al licenziamento, il datore di lavoro deve comunicare la propria intenzione di recedere dal rapporto alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) del luogo in cui il dipendente svolge l’attività lavorativa.

La comunicazione (trasmessa per conoscenza anche al lavoratore) deve specificare i motivi alla base del futuro licenziamento, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione offerte al dipendente.

Entro il termine perentorio di 7 giorni dal ricevimento della comunicazione, la DTL fissa la data di convocazione del datore di lavoro e del dipendente innanzi ad una Commissione di conciliazione prevista dall’art. 410 c.p.c..

Se il tentativo di conciliazione ha esito negativo, la Commissione ne redige processo verbale e il datore di lavoro può intimare il licenziamento, che avrà effetto retroattivo dal giorno in cui la DTL ha ricevuto la comunicazione di avvio del procedimento, salvo l’eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla corrispondente indennità sostitutiva.

Il verbale del fallito tentativo di conciliazione verrà poi prodotto nell’eventuale giudizio in Tribunale e costituirà uno dei principali parametri in base al quale il giudice determinerà l’ammontare dell’indennità risarcitoria e delle spese di lite.

Se, invece, la conciliazione viene raggiunta e si prevede la risoluzione consensuale del rapporto, il lavoratore avrà diritto alla Nuova Assicurazione Sociale per l’Impiego (NASpI). Tale deroga alla disciplina ordinaria – che subordina il trattamento di disoccupazione alla perdita involontaria del posto di lavoro – è stata introdotta al chiaro fine di favorire un preventivo bonario componimento delle contestazioni legate allo scioglimento del vincolo contrattuale e, di conseguenza, una diminuzione del contenzioso giudiziale.

È bene evidenziare, infine, che la mancata comparizione di una o di entrambe le parti al tentativo di conciliazione non osta all’intimazione del licenziamento ma, in caso di giudizio, tale comportamento potrà essere tenuto in considerazione dal giudice ai fini del decidere.

Venendo alle sanzioni, gli scenari variano a seconda del vizio riscontrato.

Nel caso di manifesta insussistenza del GMO è prevista la **tutela reintegratoria attenuata**, caratterizzata da:

- reintegrazione nel posto di lavoro o, alternativamente, su richiesta del lavoratore, corresponsione di **un’indennità sostitutiva pari a 15 mensilità** di retribuzione globale di fatto, non assoggettata a

- contribuzione previdenziale;
- corresponsione di un'indennità risarcitoria pari alla retribuzione globale di fatto dovuta dal licenziamento alla reintegra, in misura comunque **non superiore a 12 mensilità**, dedotti l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*;
- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dalla data del licenziamento alla reintegra, maggiorati degli interessi legali senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, dedotti gli accrediti contributivi conseguenti allo svolgimento di altre attività lavorative.

In tutti gli altri casi di illegittimità di licenziamento (es. mancato assolvimento dell'obbligo di *repêchage*), invece, opera la **tutela risarcitoria forte**, che comporta:

- la risoluzione del rapporto di lavoro dalla data del licenziamento;
- la corresponsione di un'indennità risarcitoria compresa tra **un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità** di retribuzione globale di fatto, tenuto conto dell'anzianità di servizio del lavoratore, delle dimensioni dell'azienda, del comportamento e delle condizioni delle parti.

6.3. Il licenziamento per GMO dei “nuovi” assunti

Il licenziamento per GMO dei dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015 non richiede più il previo tentativo di conciliazione in DTL ed è sottratto al rischio della reintegrazione (fatta salva la riqualificazione del licenziamento come discriminatorio o nullo), poiché trova applicazione solo la **nuova tutela risarcitoria forte**, in base alla quale il giudice adito:

- dichiara estinto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento;
- condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a **2 mensilità** di

Retribuzione Imponibile TFR per ogni anno di servizio del lavoratore, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

6.4. Tabella di sintesi

Licenziamenti per GMO illegittimi: regimi sanzionatori in vigore	
Dipendenti assunti ante 7 marzo 2015	Dipendenti assunti post 7 marzo 2015
Tentativo di conciliazione preventiva in DTL	Nessun tentativo di conciliazione preventiva in DTL
Licenziamento illegittimo per manifesta insussistenza del GMO	
Reintegrazione nel posto di lavoro (o 15 mensilità di indennità sostitutiva) + retribuzioni licenziamento-reintegra in misura non superiore a 12 mensilità	Indennità risarcitoria pari a 2 mensilità per anno di servizio, esente da contribuzione previdenziale, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.
Licenziamento illegittimo in tutti gli altri casi	
Indennità risarcitoria d'importo compreso tra 12 e 24 mensilità.	Indennità risarcitoria pari a 2 mensilità per anno di servizio, esente da contribuzione previdenziale, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

6.5. Casi pratici

Tizio, Caio e Sempronio lavorano alle dipendenze di Beta, società attiva nel campo dei pannelli fotovoltaici. Tizio e Caio sono in forze presso Beta dal gennaio 2011, mentre Sempronio è stato assunto nel mese di maggio 2015.

A luglio 2016, Beta licenzia i tre dipendenti, adducendo come motivo la definitiva chiusura dello stabilimento presso cui sono impiegati a causa della grave crisi di settore. Tuttavia, nelle settimane successive al licenziamento, i tre *ex* dipendenti vengono a sapere non solo che lo stabilimento aziendale non verrà affatto chiuso, ma che Beta ha addirittura pubblicato su *internet* delle offerte di lavoro relative alle medesime posizioni da loro ricoperte in costanza di rapporto di lavoro. Decidono, quindi, di impugnare il licenziamento.

Tipo di licenziamento intimato	Licenziamento per GMO (plurimo)
Vizio del licenziamento	Manifesta insussistenza del GMO
Tutela prevista per Tizio e Caio (assunti dal gennaio 2011)	Tutela prevista per Sempronio (assunto da maggio 2015)
Reintegrazione nel posto di lavoro (o 15 mensilità di indennità sostitutiva) + retribuzioni licenziamento-reintegra in misura non superiore a 12 mensilità	Indennità risarcitoria pari a 2 mensilità per anno di servizio, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

Mevio e Plinio sono due impiegati addetti al controllo di gestione presso la Gamma S.p.A., azienda *leader* nel campo dei sistemi di sicurezza. Mevio è assunto dal mese dicembre 2014, mentre l’ingresso di Plinio in azienda è del luglio 2015.

Nell’autunno del 2016, la società intima ai due licenziamento per GMO: la ragione risiede nella soppressione delle due posizioni lavorative, a fronte della parziale esternalizzazione dell’attività di controllo di gestione. Il licenziamento è stato intimato, nonostante i due *ex* dipendenti si fossero più volte resi disponibili alla ricollocazione presso l’ufficio contabilità, all’interno del quale risultavano da tempo vacanti proprio due posizioni di *Senior Accountant* in linea con le competenze e la professionalità acquisita dai due. Forti di questo argomento, Mevio e Plinio decidono di adire le vie legali. In sede di giudizio la Gamma effettivamente non prende posizione rispetto al motivo per cui non abbia adibito i due lavoratori al ruolo aziendale da loro segnalato. Il giudice dichiara così illegittimi entrambi i licenziamenti.

Tipo di licenziamento intimato	Licenziamento per GMO (plurimo)
Vizio del licenziamento	Mancato assolvimento dell’onere di <i>repêchage</i>
Tutela prevista per Mevio (assunto dal dicembre 2014)	Tutela prevista per Plinio (assunto dal luglio 2015)
Indennità risarcitoria di importo compreso tra 12 e 24 mensilità.	Indennità risarcitoria pari a 2 mensilità per anno di servizio, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

IL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER VIZI FORMALI E PROCEDURALI NELL'AMBITO DI IMPRESE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

Avv. Alessandra Fabbri

7.1. Fattispecie di riferimento

Resta da dire dei licenziamenti illegittimi a causa di irregolarità di carattere formale o procedurale. Ci si riferisce, in particolare, ai casi di :

- mancata indicazione specifica, all'interno della lettera di licenziamento, dei motivi posti a base del recesso (art. 2, comma 2, legge n. 604/1966);
- violazione della procedura disciplinare (art. 7, legge n. 300/1970);
- violazione della procedura di conciliazione preventiva in DTL prescritta per il licenziamento per GMO (art. 7, legge n. 604/1966).

Anche per questi casi convivranno due sistemi sanzionatori che dipendono dalla data di assunzione del lavoratore coinvolto dal provvedimento viziato.

7.2. Licenziamento dei “vecchi” assunti

Per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 si applica la c.d. **tutela risarcitoria attenuata**, in base alla quale il giudice adito:

- dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento;
- condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva tra **un minimo di 6** ed **un massimo di 12 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro.

7.3. Licenziamento dei “nuovi” assunti

Per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, opera la **nuova tutela risarcitoria attenuata**, in base alla quale il giudice adito:

- dichiara estinto il rapporto di lavoro dalla data di licenziamento;
- condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a **1 mensilità** di Retribuzione Imponibile TFR **per ogni anno di servizio del lavoratore**, in misura comunque **non inferiore a 2** e **non superiore a 12 mensilità**, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, non accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione della tutela reintegratoria piena (licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale), della tutela reintegratoria attenuata (licenziamento disciplinare viziato da insussistenza del fatto materiale contestato), o della nuova tutela risarcitoria forte (ogni altra ipotesi di vizio sostanziale del licenziamento disciplinare).

7.4. Tabella di sintesi

Licenziamenti illegittimi per vizi formali e procedurali: regimi sanzionatori in vigore	
Dipendenti assunti <i>ante</i> 7 marzo 2015	Dipendenti assunti <i>post</i> 7 marzo 2015
Indennità risarcitoria di importo compreso tra 6 e 12 mensilità	Indennità risarcitoria pari ad 1 mensilità per anno di servizio del lavoratore, compresa tra un minimo di 2 ed un massimo di 12 mensilità

7.5. Casi pratici

Tizio è un dipendente addetto al reparto commerciale di Delta s.r.l., un'azienda attiva nel settore della ristrutturazione d'interni.

Il dipendente riceve una contestazione disciplinare relativa alla fattura emessa nei confronti di un cliente. In particolare, gli viene contestato che sia i dati anagrafici del cliente sia l'indicazione della ritenuta fiscale comunicati all'ufficio contabilità sono errati. A causa di tale errore, il cliente non ha avuto la possibilità di trasmettere la fattura richiesta al proprio commercialista entro i termini previsti dalla legge per beneficiare della detrazione fiscale. Tizio prontamente rende le proprie giustificazioni, chiedendo, altresì, di essere sentito verbalmente al fine di fornire ulteriori chiarimenti in merito all'accaduto. La società Delta, ricevute le giustificazioni del dipendente, non le ritiene sufficienti e gli consegna direttamente lettera di licenziamento per giusta causa senza procedere alla preventiva audizione orale.

Tipo di licenziamento intimato	Licenziamento per giusta causa <i>ex</i> art. 2119 c.c.
Vizio del licenziamento	Mancata audizione orale del dipendente, da lui richiesta nel corso del procedimento disciplinare
Se Tizio è stato assunto prima del 7 marzo 2015	Se Tizio è stato assunto dopo il 7 marzo 2015
Indennità risarcitoria di importo compreso tra 6 e 12 mensilità	Indennità risarcitoria pari ad 1 mensilità per anno di servizio del lavoratore, compresa tra un minimo di 2 ed un massimo di 12 mensilità

Caio è un dipendente con funzioni di responsabile del reparto di carico e scarico merci di un'azienda operante nel settore della logistica.

A seguito di segnalazioni ricevute da alcuni sottoposti di Caio, è emerso che quest'ultimo li ha autorizzati ad acquistare dei muletti portacarichi pagando il fornitore con un importo in contanti superiore al limite consentito dalla normativa antiriciclaggio. Viene quindi attivato un procedimento disciplinare a carico di Caio che, ricevuta la contestazione disciplinare, rende dettagliate giustificazioni scritte ed ottiene di essere sentito verbalmente.

L'azienda, ritenuta non attendibile la difesa di Caio, gli intima il licenziamento con effetto immediato, ma nella relativa lettera non specifica la ragione per cui ha ritenuto inevitabile la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro, nonostante i chiarimenti e le prove fornite in sede di giustificazioni.

Tipo di licenziamento intimato	Licenziamento per giusta causa <i>ex</i> art. 2119 c.c.
Vizio del licenziamento	Mancata specificazione delle ragioni poste alla base del licenziamento
Se Caio è stato assunto prima del 7 marzo 2015	Se Caio è stato assunto dopo il 7 marzo 2015
Indennità risarcitoria di importo compreso tra 6 e 12 mensilità	Indennità risarcitoria pari ad 1 mensilità per anno di servizio del lavoratore, compresa tra un minimo di 2 ed un massimo di 12 mensilità

IL LICENZIAMENTO NELL'AMBITO DELLE PICCOLE IMPRESE

Avv. Alessandra Fabbri

8.1. Fattispecie di riferimento

Nell'ambito delle imprese che occupano meno di 15 dipendenti all'interno dell'unità produttiva o del medesimo territorio comunale, ovvero meno di 60 dipendenti nell'intero territorio nazionale, da sempre il recesso datoriale da un rapporto di lavoro, seppur invalido, è comunque idoneo a risolvere definitivamente il vincolo contrattuale costituito in origine, comportando il solo pagamento di un indennizzo economico.

Non è un caso, infatti, che l'art. 8 della legge n. 604/1966 attribuisca al datore di lavoro il diritto di optare, in alternativa all'indennità risarcitoria, per la *riassunzione* del lavoratore: ciò significa che si fa luogo alla costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, rispetto al quale l'anzianità di servizio maturata nel corso del precedente rapporto viene azzerata e vengono meno, altresì, gli eventuali diritti connessi al pregresso rapporto eventualmente previsti dal contratto individuale o dalla contrattazione collettiva. Inoltre, nell'arco di tempo compreso tra il licenziamento e la riassunzione, sul datore di lavoro non grava obbligazione alcuna e, dunque, non si fa luogo per il dipendente al recupero della retribuzione riferibile a detto periodo.

Quanto appena detto vale per tutte le ipotesi di illegittimità del licenziamento, salvo ovviamente il caso in cui se ne accerti il carattere discriminatorio o nullo: in presenza di un tale vizio, infatti, si attiverà la tutela reintegratoria piena già analizzata al capitolo 4.

Se, dunque, il licenziamento riguarda un lavoratore già in forze alla data del 7 marzo 2015, si continua ad applicare l'art. 8, legge n. 604/1966, che prevede le seguenti sanzioni:

- **riassunzione del lavoratore** o, in alternativa, corresponsione di un'indennità risarcitoria pari ad un importo compreso fra **un minimo di 2,5** ed un **massimo di 6 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto;
- possibilità di **maggiorare** la predetta indennità risarcitoria fino a 10 mensilità per il lavoratore con anzianità di servizio superiore a 10 anni e fino a 14 mensilità per il lavoratore con anzianità superiore a 20 anni, nel caso in cui il datore di lavoro occupi complessivamente sull'intero territorio nazionale un numero di dipendenti compreso tra 15 e 60.

Diversamente, nel caso di lavoratore assunto dopo il 7 marzo 2015, trova applicazione l'istituto delle tutele crescenti, ma con indennità ed importi dimezzati rispetto a quelli previsti in via ordinaria. Gli scenari possibili saranno i seguenti:

- licenziamento per giustificato motivo e per giusta causa: indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari ad **1 mensilità** di Retribuzione Imponibile TFR per ogni anno di servizio del lavoratore, in misura comunque **non inferiore a 2 e non superiore a 6 mensilità**;
- vizi formali e procedurali: indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a **0,5 mensilità** di Retribuzione Imponibile TFR per ogni anno di servizio del lavoratore, in misura comunque **non inferiore a 1 e non superiore a 6 mensilità**.

8.2. Tabella di sintesi

Licenziamenti illegittimi nell'ambito delle piccole imprese: regimi sanzionatori in vigore	
Dipendenti assunti <i>ante</i> 7 marzo 2015	Dipendenti assunti <i>post</i> 7 marzo 2015
Riassunzione del lavoratore o, in alternativa, indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e 6 mensilità	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Licenziamento per giustificato motivo e per giusta causa</u>: 1 mensilità per anno di servizio del lavoratore, tra un minimo di 2 ed un massimo di 6 mensilità; • <u>Licenziamento illegittimo per vizi formali e procedurali</u>: 0,5 mensilità per anno di servizio, tra un minimo di 1 ed un massimo di 6 mensilità.

Capitolo 9

ALTRE IPOTESI DI LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

Avv. Alessandra Fabbri

9.1. Il licenziamento per disabilità fisica o psichica del lavoratore

L'art. 2, comma 4, d. lgs. n. 23/2015 prevede che nel caso in cui il giudice accerti “...*il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4 e 10, comma 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68*” trova applicazione la **tutela reintegratoria piena**, a differenza di quanto statuito dall'art. 18, comma 7, legge n. 300/1970 che, per la medesima fattispecie, prevede la **reintegra attenuata**.

Il Legislatore delegato menziona una casistica che ricomprende espressamente gli articoli 4, comma 4 e 10, comma 3, legge n. 68/1999, ma che, attraverso la congiunzione *anche* sottintende altre ipotesi previste dalla legge, quali, ad esempio, l'inidoneità alla mansione specifica (art. 42, d. lgs. n. 81/2008) e l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno (artt. 11-15, d. lgs. n. 66/2003).

L'art. 4, comma 4, legge n. 68/1999 riguarda i dipendenti che, in corso di rapporto, siano divenuti parzialmente inabili al lavoro, con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%. Qualora vengano adibiti a mansioni inferiori, hanno diritto alla conservazione del più

favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Se, al contrario, non sussiste la possibilità di assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, il recesso di parte datoriale è legittimo.

L'art. 10, comma 3, legge *cit.* riguarda, invece, le ipotesi di aggravamento dello stato di salute, o, in alternativa, di significative variazioni dell'organizzazione di lavoro, in presenza delle quali il dipendente disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle more degli accertamenti sanitari non è consentita la risoluzione del rapporto di lavoro, che, invece, può intervenire ove venga accertato che, anche attuando specifici adattamenti nell'organizzazione del lavoro, non sia possibile un'occupazione utile.

Come anticipato in principio di paragrafo, il Legislatore delegato apre la reintegra piena anche ad altre situazioni meritevoli di tutela, benché non espressamente indicate.

Ci si riferisce, ad esempio, alle prescrizioni dell'art. 42, d. lgs. n. 81/2008: nel corso delle visite mediche obbligatorie effettuate dal medico competente, potrebbe essere accertata nel lavoratore un'inidoneità totale (o parziale) alla mansione svolta.

In questo caso il datore di lavoro è tenuto ad attuare le misure indicate dal medico competente anche attraverso l'assegnazione del lavoratore a mansioni equivalenti od inferiori con la garanzia del trattamento economico corrispondente alle mansioni di provenienza: se ciò non è consentito dall'organizzazione aziendale, il rapporto di lavoro potrà essere legittimamente risolto per giustificato motivo oggettivo.

L'ulteriore fattispecie riconducibile alla disposizione normativa in esame è quella del lavoro notturno, così come disciplinato dagli artt. 11-15, d. lgs. n. 66/2003: tutti i dipendenti, fatte salve le eccezioni espressamente previste dalla legge, sono tenuti a prestare servizio anche in turni notturni. Tuttavia, qualora da accertamenti espletati dalle strutture sanitarie pubbliche emerga l'inidoneità del dipendente al lavoro notturno, quest'ultimo dovrà essere adibito ad altre mansioni equivalenti della fascia diurna, se esistenti o disponibili.

La disciplina delle modalità di assegnazione alle mansioni diurne è demandata dalla legge alla contrattazione collettiva, anche aziendale, che,

in caso di mancanza di attività equivalenti, può prevedere la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ed i relativi criteri di incentivazione. In assenza di una previsione contrattuale dell'*iter* da seguire, il datore di lavoro può procedere direttamente all'intimazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

9.2. Il licenziamento del lavoratore per superamento del periodo di comportamento

Il decreto attuativo esaminato nulla dice circa la sorte del licenziamento intimato per superamento del periodo di comportamento, a differenza dell'art. 18, comma 7, legge n. 300/1970 che, per questa ipotesi di illegittimità, commina la sanzione della **tutela reintegratoria attenuata**.

Stando, dunque, al tenore letterale del testo di legge, la fattispecie di recesso in parola, che rappresenta un *tertium genus* rispetto al licenziamento disciplinare e a quello per giustificato motivo oggettivo, deve necessariamente essere trattata alla luce dell'art. 3, comma 1, ove si afferma che nelle ipotesi in cui “...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 e condanna il datore di lavoro a corrispondere un'indennità risarcitoria pari a 2 mensilità di Retribuzione Imponibile TFR per ogni anno di servizio, tra un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità (**nuova tutela risarcitoria forte**). Questi valori sono ridotti della metà, con un tetto massimo di 6 mensilità, per i datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti.

Se, tuttavia, il datore di lavoro sbaglia intenzionalmente a calcolare il periodo di comportamento al fine di precostituirsi una valida ragione per licenziare un dipendente, quest'ultimo potrebbe eccepire in giudizio la natura ritorsiva o illecita del provvedimento (art. 1345 c.c.) o discriminatoria per una delle ipotesi considerate dall'art. 15 della legge n. 300/1970 e

chiedere la nullità del licenziamento, cosa che, se dimostrata, porterebbe il giudice ad ordinare la **tutela reintegratoria piena** già analizzata al capitolo 4.

9.3. Tabelle di sintesi

Licenziamenti per disabilità/inidoneità alla mansione: regimi sanzionatori in vigore

Dipendenti assunti <i>ante</i> 7 marzo 2015	Dipendenti assunti <i>post</i> 7 marzo 2015
Reintegrazione nel posto di lavoro (o 15 mensilità di indennità sostitutiva) + retribuzioni licenziamento-reintegra in misura non superiore a 12 mensilità	Reintegrazione nel posto di lavoro (o 15 mensilità di indennità sostitutiva) + retribuzioni licenziamento-reintegra in misura non inferiore a 5 mensilità

Licenziamenti per superamento del periodo di comportamento: regimi sanzionatori in vigore

Dipendenti assunti <i>ante</i> 7 marzo 2015	Dipendenti assunti <i>post</i> 7 marzo 2015
Reintegrazione nel posto di lavoro (o 15 mensilità di indennità sostitutiva) + retribuzioni licenziamento-reintegra in misura non superiore a 12 mensilità	Indennità risarcitoria pari a 2 mensilità per anno di servizio, esente da contribuzione previdenziale, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.
Se il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerta la natura illecita, ritorsiva o discriminatoria del provvedimento: reintegrazione nel posto di lavoro (o 15 mensilità di indennità sostitutiva) + retribuzioni licenziamento-reintegra in misura non inferiore a 5 mensilità	

I LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Avv. Alessandra Fabbri

10.1. Fattispecie di riferimento

A norma degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, l'ipotesi di licenziamento collettivo si verifica quando il datore di lavoro imprenditore, che occupa più di 15 dipendenti, intenda effettuare nell'arco di 120 giorni almeno 5 licenziamenti nell'unità produttiva oppure in più unità produttive nell'ambito della medesima provincia.

Le cause di legge che giustificano il ricorso ai licenziamenti collettivi sono:

- la riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro;
- la cessazione dell'attività.

È sempre necessario che sussista un nesso di causalità tra la riorganizzazione aziendale ed il ridimensionamento del numero dei dipendenti, nonché un rapporto di congruità tra gli stessi, nel senso che una piccola trasformazione produttiva non può essere la causa di un rilevante numero di licenziamenti.

Il ridimensionamento aziendale non presuppone necessariamente una crisi aziendale. Può derivare, infatti, anche da una modifica dell'organizzazione produttiva che comporti la soppressione di uffici, reparti e lavorazioni, oppure soltanto una contrazione della forza lavoro, purché l'operazione di ridimensionamento occupazionale sia effettiva. Sarà, dunque, il datore di lavoro a dover dimostrare la necessaria ed effettiva

riduzione della forza lavoro, attraverso la prova della mancata sostituzione dei lavoratori licenziati o dell'assenza di successive assunzioni. Inoltre, per il calcolo della soglia dei 15 dipendenti, occorre riferirsi non al numero di occupati in forza al momento d'inizio della procedura di licenziamento collettivo, bensì all'occupazione media dell'impresa nell'ultimo semestre.

La procedura di riduzione del personale si articola in due fasi principali, nel corso delle quali il datore di lavoro ed i sindacati tentano, prima tra loro (fase c.d. **sindacale**) e poi eventualmente in DTL (fase c.d. **amministrativa**), di condividere delle soluzioni alternative al licenziamento dei lavoratori.

Qualora le parti non raggiungano un accordo, la procedura si conclude con il recesso del datore di lavoro mediante l'applicazione di criteri di selezione prestabiliti dalla legge.

10.2. La procedura di riduzione del personale

La procedura che il datore di lavoro è obbligato a seguire ai fini di un licenziamento collettivo è caratterizzata dalle fasi di seguito analizzate.

1. Versamento all'INPS del contributo d'ingresso

Il c.d. **contributo d'ingresso** è una somma pari a 6 volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante a ciascun lavoratore da licenziare, che il datore di lavoro è obbligato a versare in 30 rate mensili. Tale somma viene dimezzata quando la dichiarazione di eccedenza di personale abbia formato oggetto di accordo sindacale.

È bene evidenziare che dal 1° gennaio 2017, in ragione della definitiva abolizione dell'indennità di mobilità e della conseguente stabilizzazione della NASpI come unico sussidio alla disoccupazione per tutte le categorie di lavoratori, il contri-

buto d'ingresso sopra analizzato sarà sostituito dal c.d. **contributo di licenziamento** (art. 2, comma 31, legge n. 92/2012): si tratta di una forma di finanziamento del trattamento di NASpI, che consisterà nel versamento, per ciascun lavoratore da licenziare, di una somma pari al 41% del trattamento mensile iniziale di NASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. Detto contributo è triplicato se la dichiarazione di eccedenza del personale non abbia costituito oggetto di accordo sindacale.

2. Comunicazione sindacale preventiva

L'art. 4, comma 3, legge n. 223/1991 impone al datore di lavoro di comunicare la propria intenzione di effettuare un licenziamento collettivo alle RSA o, in mancanza, alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione dovrà avere un contenuto preciso (pena l'insorgere di un vizio procedurale) che di seguito si riepiloga:

- i motivi tecnici, organizzativi e produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee ad evitare, in tutto od in parte, il licenziamento collettivo;
- il numero, la collocazione aziendale ed i profili professionali del personale eccedente, nonché il personale abitualmente impiegato;
- i tempi di attuazione del programma di riduzione del personale;
- le eventuali misure programmate per affrontare le conseguenze sul piano sociale;
- il metodo di calcolo delle eventuali altre attribuzioni patrimoniali (es. incentivo all'esodo) diverse da quelle già previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Alla comunicazione, inoltre, va allegata copia della ricevuta attestante il versamento all'INPS del contributo d'ingresso.

3. Richiesta sindacale di esame congiunto

Ricevuta la comunicazione di parte datoriale, le rappresentanze sindacali possono richiedere un esame congiunto della situazione, al fine di trovare un accordo. Tale fase deve concludersi in **45 giorni**.

4. Convocazione in DTL

Esaurita la consultazione sindacale, il datore di lavoro dovrà comunicare alla DTL competente l'esito dell'esame sindacale ed i motivi dell'eventuale mancato raggiungimento dell'accordo. Solo in quest'ultimo caso la DTL convoca le parti e tenta di trovare un accordo entro il termine massimo di **30 giorni**.

5. Licenziamento dei lavoratori in esubero

In caso di esito negativo della convocazione in DTL, il datore di lavoro procede al licenziamento delle eccedenze di personale.

La riforma Fornero, infine, ha previsto che l'accordo eventualmente raggiunto con i sindacati nell'ambito della procedura di riduzione del personale è suscettibile di sanare eventuali vizi della comunicazione preventiva analizzata al punto 2), quali l'omissione o l'insufficiente specificità di alcune delle indicazioni richieste dalla legge.

Occorre, tuttavia, chiarire che la sanatoria non opera automaticamente quale che sia il contenuto dell'accordo sindacale raggiunto, ma si perfeziona solo se, nel corso dell'esame congiunto tra azienda e parti sociali, il datore di lavoro si sia premurato di correggere o di integrare la comunicazione affetta da vizi.

10.3. I criteri di scelta dei lavoratori da licenziare

Con riferimento alla scelta dei lavoratori in esubero, i criteri sono differenti a seconda che sia stato raggiunto o meno un accordo sindacale. Nel primo caso i criteri vengono concordati con i sindacati sulla base delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative, purché gli stessi presentino sempre i caratteri dell'obiettività, della generalità e non diano luogo a discriminazioni, affinché si possa realizzare una graduatoria che il datore di lavoro è tenuto a rispettare in maniera rigorosa, senza che gli sia riconosciuto alcun margine di discrezionalità.

In mancanza di accordo sindacale, la legge prevede dei precisi criteri da seguire in concorso tra loro:

- carichi di famiglia;
- anzianità;
- esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

La comparazione delle diverse posizioni dei lavoratori deve essere effettuata nel rispetto del principio di buona fede e correttezza, inteso come regola di equilibrata conciliazione dei confliggenti interessi delle parti. Individuati i lavoratori eccedenti, questi dovranno essere licenziati, con il rispetto del termine di preavviso.

10.4. La comunicazione finale

A norma dell'art. 4, comma 9, legge n. 223/1991, il datore di lavoro, entro 7 giorni dalla data di invio della comunicazione di recesso, è obbligato a trasmettere tutte le notizie sull'attuazione dei licenziamenti all'ufficio competente della Regione (per l'iscrizione alle liste di mobilità), della Provincia (per le politiche attive del lavoro), nonché ai sindacati di categoria.

La comunicazione contiene l'elenco dei nominativi dei lavoratori licen-

ziati e dovrà indicare, per ciascun soggetto, i seguenti dati: nominativo, luogo di residenza, qualifica professionale, livello di inquadramento, età anagrafica e carichi di famiglia.

Inoltre, agli enti destinatari delle comunicazioni finali, il datore di lavoro è tenuto a fornire i criteri di scelta (siano essi quelli di legge ovvero quelli oggetto di accordo sindacale) prestabiliti per l'operazione di riduzione del personale e, soprattutto, la puntuale indicazione delle loro modalità applicative.

Lo scopo della comunicazione finale e dei suoi contenuti necessitati è chiaro: da un lato è strumentale all'iscrizione dei lavoratori nelle liste di mobilità (che saranno abolite a partire dal 1° gennaio 2017); dall'altro lato garantisce la trasparenza anche della fase di licenziamento collettivo successiva alla consultazione sindacale ed amministrativa, permettendo al lavoratore di attivarsi tempestivamente qualora dovesse riscontrare delle violazioni nella procedura.

10.5. Regime sanzionatorio

A differenza dei licenziamenti individuali, la cui illegittimità deriva dalle ragioni alla base del provvedimento espulsivo, per i licenziamenti collettivi la condizione di legittimità risiede nel rispetto degli adempimenti formali previsti dalla legge. Il licenziamento collettivo risulta così affetto da vizi in caso di (i) mancata osservanza della forma scritta dell'atto di licenziamento; (ii) mancata osservanza delle procedure prescritte dalla legge; (iii) violazione dei criteri di scelta dei lavoratori in esubero.

1) **Mancata osservanza della forma scritta dell'atto di licenziamento**

In caso di licenziamento intimato in assenza della forma scritta, indipendentemente dalla data di assunzione del lavoratore coinvolto, trova applicazione la **tutela reintegratoria piena**, che comporta:

- reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro o, in alternativa,

su richiesta del lavoratore, corresponsione di un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità della Retribuzione Imponibile TFR, non assoggettata a contribuzione previdenziale ed idonea a risolvere il rapporto di lavoro con effetto dalla data della richiesta;

- corresponsione di un'indennità risarcitoria pari alla Retribuzione Imponibile TFR maturata nel periodo compreso tra il licenziamento e l'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso, l'indennità risarcitoria non potrà essere inferiore a 5 mensilità di Retribuzione Imponibile TFR;
- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro.

2) **Mancata osservanza delle procedure prescritte dalla legge**

Qualora si sia verificata una violazione delle procedure prescritte dall'art. 4, legge n. 223/1991 e sopra analizzate, opera una tutela risarcitoria con importi variabili a seconda che la data di assunzione del lavoratore sia antecedente o successiva al 7 marzo 2015.

Se il dipendente è stato assunto prima del 7 marzo 2015, si fa luogo alla **tutela risarcitoria forte** ex art. 18, comma 5, legge n. 300/1970, che comporta:

- la risoluzione del rapporto di lavoro dalla data del licenziamento;
- la corresponsione di un'indennità risarcitoria da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità di retribuzione globale di fatto, tenuto conto dell'anzianità di servizio del lavoratore, delle dimensioni dell'azienda, del comportamento e delle condizioni delle parti.

Se, invece, il dipendente licenziato è stato assunto dopo il 7 marzo 2015, trova applicazione la **nuova tutela risarcitoria forte** introdotta dal decreto attuativo oggi esaminato, in base alla quale il giudice adito:

- dichiara estinto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento;
- condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a 2 mensilità di Retri-

bUZIONE Imponibile TFR per ogni anno di servizio del lavoratore, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

3) **Violazione dei criteri di scelta dei lavoratori in esubero**

Da quest'ipotesi d'illegittimità deriva una sostanziale differenza di trattamento tra lavoratori coinvolti nell'ambito di una medesima ristrutturazione aziendale a seconda che la loro data di assunzione si ponga prima o dopo il 7 marzo 2015.

Nel primo caso, infatti, per la violazione dei criteri di scelta stabiliti dalla legge o definiti in sede di accordo sindacale, viene comminata la **tutela reintegratoria attenuata**, ossia la sanzione di carattere reale, che determina le seguenti conseguenze:

- reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro o, in alternativa, su richiesta del lavoratore, corresponsione di un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità di Retribuzione Imponibile TFR non assoggettata a contribuzione previdenziale;
- corresponsione di un'indennità risarcitoria pari alla Retribuzione Imponibile TFR dovuta nel periodo compreso tra il licenziamento e la reintegrazione, dedotti *l'aliunde perceptum* (i.e. quanto il lavoratore ha percepito dallo svolgimento di altra attività lavorativa nel Periodo di Licenziamento) e quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro. In ogni caso, la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a 12 mensilità di Retribuzione Imponibile TFR;
- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi al periodo compreso tra il licenziamento e la reintegrazione, senza applicazione delle sanzioni per omissione contributiva.

Nel caso, invece, di lavoratore assunto dopo il 7 marzo 2015, il fatto che il suo licenziamento non rientri nella graduatoria del personale in esubero definita sulla base dei criteri prescelti dal datore di lavoro, darà luogo a conseguenze di natura unicamente indennitaria, in quanto comporterà la sola condanna al pagamento di due mensilità per ogni anno di servizio del lavoratore, tra un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità di Retribuzione Imponibile TFR (i.e. la **nuova tutela risarcitoria forte**).

10.6. I dirigenti e la procedura di licenziamento collettivo

A decorrere dal 25 novembre 2014, la procedura di licenziamento collettivo andrà estesa anche al personale dirigente appartenente ai comparti aziendali in cui viene rilevato l'esubero di personale. In questo caso, dunque, la comunicazione iniziale di avvio della procedura di licenziamento collettivo deve essere inviata anche alle rappresentanze sindacali dei dirigenti coinvolti. Inoltre, l'esame con le rappresentanze sindacali dei dirigenti può essere condotto su tavoli separati e in momenti differenti rispetto a quelli delle altre categorie di dipendenti e, di conseguenza, può portare ad esiti diversi, soprattutto con riferimento alla capacità di raggiungere l'accordo sindacale.

Anche per il personale dirigente, la selezione dei profili in esubero dovrà avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale oppure, in mancanza dei predetti contratti, nel rispetto dei criteri, tra loro in concorso, dei carichi di famiglia, dell'anzianità di servizio e delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

Quanto appena descritto è ciò che prevede la legge 30 ottobre 2014, n. 161. Il legislatore ha così recepito la sentenza del 13 febbraio 2014 pronunciata all'esito della causa C-596/2012 con cui la Corte di Giustizia comunitaria ha condannato l'Italia per essere venuta meno agli obblighi previsti dalla Direttiva 98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998 sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, proprio a causa dell'esclusione della categoria dei dirigenti.

Sotto il profilo sanzionatorio, la legge n. 161/2014 prevede un'unica misura economica sia per l'ipotesi di violazione delle procedure di riduzione del personale, sia per quella di violazione dei criteri di scelta definiti con l'accordo sindacale o stabiliti dalla legge.

In entrambi i casi il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere al dirigente un'indennità compresa **tra le 12 e le 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto**, tenuto conto della natura e della gravità della violazione e fatte salve le diverse previsioni sul punto dei contratti collettivi di settore (art. 24, comma 1-*quinquies*, legge n. 223/1991).

10.7. Tabella di sintesi

Licenziamenti collettivi illegittimi: regimi sanzionatori in vigore	
Categorie interessate: operai, impiegati, quadri e dirigenti	
Dipendenti assunti <i>ante</i> 7 marzo 2015	Dipendenti assunti <i>post</i> 7 marzo 2015
Licenziamento in assenza di forma scritta	
Reintegrazione nel posto di lavoro (o, a scelta del lavoratore, pagamento di un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità) + retribuzioni maturate tra il licenziamento e la reintegra, in misura non inferiore a 5 mensilità	
Licenziamento in violazione delle procedure previste dall'art. 4, legge n. 223/1991	
Indennità risarcitoria di importo compreso tra 12 e 24 mensilità	Indennità risarcitoria pari a 2 mensilità per anno di servizio, esente da contribuzione previdenziale, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità
Se la violazione riguarda il licenziamento di personale dirigenziale : indennità risarcitoria di importo compreso tra 12 e 24 mensilità (art. 24, comma 1- <i>quinquies</i> , legge n. 223/1991)	
Licenziamento in violazione dei criteri di scelta previsti dall'art. 5, comma 1, legge n. 223/1991	
Reintegrazione nel posto di lavoro (o, a scelta del lavoratore, pagamento di un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità) + retribuzioni maturate tra il licenziamento e la reintegra, in misura non superiore a 12 mensilità	Indennità risarcitoria pari a 2 mensilità per anno di servizio, esente da contribuzione previdenziale, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità
Se la violazione riguarda il licenziamento di personale dirigenziale : indennità risarcitoria di importo compreso tra 12 e 24 mensilità (art. 24, comma 1- <i>quinquies</i> , legge n. 223/1991)	

10.8. Casi pratici

Beta s.r.l., società attiva nel settore dei pannelli fotovoltaici, a causa della grave crisi di settore si vede costretta a ridurre il personale in forze di n. 5 unità. Viene dato così avvio alla procedura di licenziamento collettivo mediante la comunicazione di esubero alle rappresentanze sindacali. Tale comunicazione, pur descrivendo in maniera approfondita i motivi che hanno condotto al ridimensionamento aziendale, non consente di individuare in maniera circoscritta il dichiarato esubero, in quanto omette di indicare nel dettaglio il numero, la collocazione aziendale ed i profili professionali del personale abitualmente impiegato, nonché di quello eccedente.

Fallito il tentativo di raggiungere un accordo sindacale, la società procede con il licenziamento dei n. 5 dipendenti, che immediatamente lo impugnano.

Tipo di licenziamento intimato	Licenziamento collettivo
Vizio del licenziamento	Violazione della procedura <i>ex art. 4</i> , comma 3, legge n. 223/1991
Per i dipendenti assunti prima del 7 marzo 2015	Per i dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015
Indennità risarcitoria di importo compreso tra 12 e 24 mensilità	Indennità risarcitoria pari a 2 mensilità per anno di servizio, esente da contribuzione previdenziale, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità

Tizio (assunto nel febbraio 2013) e Caio (assunto nell'aprile 2015) sono due dipendenti che rientrano nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo attivata dalla società Alfa. Il progetto di riduzione del personale, che coinvolge complessivamente n. 10 unità, è stato realizzato sulla base di un accordo raggiunto con le rappresentanze sindacali. Detto accordo basa la selezione del personale da licenziare sul criterio esclusivo dei carichi di famiglia.

Tizio e Caio, entrambi genitori di tre figli ciascuno, impugnano il licenziamento loro intimato per violazione dei criteri di scelta concordati in sede sindacale, poiché, all'interno del reparto aziendale in cui è stato dichiarato l'esubero, la società avrebbe mantenuto in servizio due dipendenti adibiti alle stesse mansioni assegnate a Tizio e a Caio, che, tuttavia, non hanno alcun figlio a carico.

Tipo di licenziamento intimato	Licenziamento collettivo
Vizio del licenziamento	Violazione dei criteri di scelta previsti dall'art. 5, comma 1, legge n. 223/1991
Tutela prevista per Tizio (assunto nel febbraio 2013)	Tutela prevista per Caio (assunto nell'aprile 2015)
Reintegrazione nel posto di lavoro (o, a scelta del lavoratore, pagamento di un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità) + retribuzioni maturate tra il licenziamento e la reintegra, in misura non superiore a 12 mensilità	Indennità risarcitoria pari a 2 mensilità per anno di servizio, esente da contribuzione previdenziale, non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità

Capitolo 11

L'OFFERTA DI CONCILIAZIONE

Avv. Alessandra Fabbri

11.1. Caratteristiche dell'istituto

Per il licenziamento dei lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 con il contratto di lavoro a tutele crescenti la riforma ha coniato un nuovo istituto volto a ridurre l'instaurazione di un contenzioso giudiziale: l'offerta di conciliazione.

Il datore di lavoro, entro il termine di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni dalla ricezione della lettera di recesso), può offrire al lavoratore, in una delle sedi previste dall'art. 2113, comma 4, c.c. (commissioni di conciliazione istituite presso la DTL; sedi sindacali; collegi di conciliazione e arbitrato irrituali) o innanzi ad una delle commissioni di certificazione istituite ai sensi dell'art. 76 del decreto Biagi, la corresponsione mediante assegno circolare di una somma che non è assoggettata a contribuzione previdenziale e non costituisce reddito imponibile ai fini IRPEF. Le eventuali ulteriori somme pattuite in sede protetta a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette a regime fiscale ordinario.

L'accettazione da parte del lavoratore dell'assegno circolare determina l'estinzione del rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento anche qualora sia già stata proposta.

Per quanto attiene alla quantificazione dell'offerta di conciliazione, la stessa è prevista dal Legislatore delegato in misura fissa, che si dimezza per i licenziamenti intervenuti nell'ambito delle piccole imprese.

Di conseguenza, se il datore di lavoro occupa più di 15 dipendenti, l'offerta di conciliazione sarà pari ad **1 mensilità di Retribuzione Imponi-**

bile TFR per ogni anno di servizio del lavoratore, in misura comunque **non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità**.

Se, invece, il datore di lavoro occupa meno di 15 dipendenti, l'offerta di conciliazione corrisponderà a **0,5 mensilità di Retribuzione Imponibile TFR per ogni anno di servizio del lavoratore**, in misura comunque **non inferiore a 1 e non superiore a 6 mensilità**.

11.2. Nuova comunicazione obbligatoria integrativa

Ai fini del monitoraggio sull'utilizzo dell'offerta di conciliazione, è stato introdotto un adempimento aggiuntivo alle comunicazioni obbligatorie relative al rapporto di lavoro previste dal d. lgs. 21 aprile 2000, n. 181.

Entro il termine di 65 giorni dalla cessazione del rapporto, il datore di lavoro deve integrare la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione con l'ulteriore comunicazione relativa all'intervenuta o alla non intervenuta offerta di conciliazione.

Dal 1° giugno 2015, nella sezione *Adempimenti* del portale www.cliclavoro.gov.it, è disponibile un'applicazione chiamata *UNILAV_Conciliazione*, attraverso cui tutti i datori di lavoro potranno comunicare le informazioni relative al procedimento di conciliazione qui esaminato.

Per effettuare la comunicazione, i datori di lavoro dovranno registrarsi al portale ed accedere all'applicazione mediante l'inserimento del codice rilasciato al momento della comunicazione di cessazione.

A questo punto il sistema proporrà i dati già comunicati con il modello *UNILAV_Cess* relativi a lavoratore, datore di lavoro ed alle caratteristiche del rapporto di lavoro terminato; l'utente dovrà limitarsi a compilare il campo relativo alla data in cui è stata proposta l'offerta di conciliazione e quello relativo all'accettazione o al rifiuto della proposta.

Se la proposta è stata accettata, si aprirà un ulteriore campo, nel quale indicare la sede protetta adita, l'importo offerto e l'esito del procedimento.

In caso di omissione del predetto adempimento, al datore di lavoro si applica la sanzione prevista in caso di omissione della comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di lavoro, che varia da un minimo di € 100 ad un massimo di € 500 per ogni lavoratore interessato.

ALTRE PREVISIONI DEL D. LGS. N. 23/2015

Avv. Alessandra Fabbri

12.1. Revoca del licenziamento (art. 5)

La revoca del licenziamento è un istituto introdotto dalla riforma Fornero del 2012, che il *Jobs Act* ha mantenuto inalterato. Il datore di lavoro può, dunque, revocare il licenziamento, senza necessità di accettazione da parte del dipendente, entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione dell'impugnazione del licenziamento.

La revoca determina il ripristino del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità ed il datore di lavoro dovrà corrispondere al dipendente la retribuzione maturata dall'epoca del licenziamento.

12.2. Computo dell'anzianità negli appalti (art. 7)

L'art. 7 del decreto delegato introduce una tutela a cui il d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (c.d. decreto Biagi) non aveva, invece, pensato.

L'art. 29, comma 3, del decreto Biagi ha stabilito che, in caso di mutamento della parte datoriale a seguito di cambio nella gestione di

un'attività oggetto di appalto in virtù di una disposizione di legge o di contratto (collettivo o individuale), l'acquisizione da parte dell'impresa subentrante del personale impiegato nel precedente appalto non costituisce trasferimento d'azienda.

Ciò significa che il rapporto di lavoro, pur proseguendo senza soluzione di continuità, viene risolto dall'impresa cedente e ricostituito *ex novo* dall'impresa cessionaria. Ne deriva che il passaggio del dipendente da un'azienda all'altra potrebbe, contrariamente alle previsioni dell'art. 2112 c.c., intervenire senza riconoscimento dell'anzianità di servizio, della retribuzione o del livello d'inquadramento fino a quel momento maturati e goduti.

Una simile eventualità, tuttavia, è stata impedita nel corso degli anni dalla contrattazione collettiva, che in numerosi settori ha introdotto le c.d. **clausole di salvaguardia sociale**, in base alle quali l'appaltatore subentrante è obbligato a rilevare il personale dell'appaltatore uscente a parità di condizioni economiche e normative.

Ora, considerato che il lavoratore passato alle dipendenze del subentrante nell'appalto dopo il 7 marzo 2015 è a tutti gli effetti un "nuovo assunto", il Legislatore delegato ha stabilito che, ai fini del calcolo delle indennità previste in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, soggettivo e giusta causa (art. 3, comma 1), di licenziamento affetto da vizi formali e procedurali (art. 4), nonché in caso di offerta di conciliazione innanzi ad una c.d. sede protetta (art. 6), l'anzianità di servizio del lavoratore coinvolto dal cambio d'appalto si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

12.3. Computo e misura delle indennità per frazioni di anno (art. 8)

Ai fini del calcolo delle nuove indennità risarcitorie, il decreto delegato fuga sin da subito ogni dubbio interpretativo circa l'ipotesi in cui, ai fini del computo dell'anzianità di servizio, rilevi una frazione d'anno: l'art. 8 chiarisce espressamente che le indennità e gli importi previsti dall'art. 3, comma 1 (illegittimità del licenziamento disciplinare o per giustificato motivo oggettivo), dall'art. 4 (licenziamento affetto da vizi formali e procedurali) e dall'art. 6 (offerta di conciliazione) sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

12.4. Il licenziamento nelle organizzazioni di tendenza (art. 9)

Ai sensi dell'art. 4, legge n. 108/1990, per organizzazioni di tendenza si intendono quei datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione, di religione o di culto.

Sino all'entrata in vigore del d. lgs. n. 23/2015 i dipendenti delle organizzazioni di tendenza, in ipotesi di licenziamento illegittimo, erano destinatari di un trattamento diverso rispetto a quello garantito a tutti gli altri lavoratori.

In particolare, per la categoria di dipendenti in esame era prevista l'espressa esclusione dalle tutele previste dall'art. 18 legge n. 300/1970: il dipendente ingiustamente licenziato da un'organizzazione di tendenza, che pure superasse le soglie dimensionali previste dall'art. 18 legge *cit.*, godeva unicamente della tutela obbligatoria prevista dall'art. 8, legge 15 luglio 1966, n. 604 (riassunzione o, in alternativa, indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto). Il medesimo regime sanzionatorio era applicabile anche in caso di licenziamento collettivo.

Attraverso il trattamento *ad hoc* appena descritto lo scopo perseguito dal Legislatore era quello di evitare alle organizzazioni di tendenza l'inconveniente di dover mantenere in servizio un dipendente che si trovava in contrasto con le finalità perseguite dall'organizzazione.

Dal 7 marzo 2015 non esiste più alcuna differenziazione, in quanto, per espressa disposizione dell'art. 9, comma 2, del decreto, anche per i dipendenti illegittimamente licenziati dalle organizzazioni di tendenza troveranno applicazione le tutele crescenti di nuovo conio.

**IL RIORDINO
DEI CONTRATTI
DI LAVORO
E LA REVISIONE
DELLA NORMATIVA
IN TEMA
DI MANSIONI:
IL D. LGS.
15 GIUGNO 2015, N. 81**

Capitolo 13

IL RIORDINO DEI CONTRATTI DI LAVORO E LA REVISIONE DELLA NORMATIVA IN TEMA DI MANSIONI: IL D. LGS. 15 GIUGNO 2015, N. 81

Avv. Alessandra Fabbri

13.1. Introduzione

Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81 che, in attuazione della delega parlamentare, ha provveduto a:

- effettuare una ricognizione di tutte le forme di contratto di lavoro esistenti, apportando degli interventi di semplificazione e di modifica che adattassero gli schemi negoziali nella disponibilità delle parti al nuovo tessuto occupazionale e, soprattutto, all'attuale contesto produttivo nazionale ed internazionale;
- abrogare tutte le disposizioni disciplinanti le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, mirando all'eliminazione di duplicazioni normative e delle difficoltà interpretative ed applicative;
- rafforzare gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;

- rivedere la disciplina codicistica delle mansioni, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del dipendente alla conservazione del posto di lavoro;
- estendere le ipotesi di ricorso al lavoro accessorio per le attività discontinue ed occasionali di tutti i settori produttivi.

Vediamo ora nel dettaglio le novità della riforma.

13.2. I contratti di collaborazione a progetto e le collaborazioni a partita IVA

Il decreto in esame ha attuato le indicazioni della legge delega volte a favorire l'utilizzo del contratto di lavoro subordinato "a tutele crescenti", prevedendo il definitivo superamento della maggior parte delle fattispecie di lavoro parasubordinato.

Data la rilevanza delle modifiche introdotte, si ritiene opportuno analizzare, in ordine di successione, ciascuno degli articoli del decreto relativi all'argomento.

Art. 2: le collaborazioni organizzate dal committente

Con decorrenza dal 1° gennaio 2016 si applicherà in automatico la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione, anche a progetto, che si concretino in prestazioni di lavoro (i) esclusivamente personali; (ii) continuative; (iii) le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro (**comma 1**).

L'elemento decisivo ai fini dell'applicazione della normativa sul lavoro subordinato (con tutti gli istituti normativi, retributivi e contributivi da essa derivanti) non è rappresentato tanto dai caratteri della personalità e della continuità della prestazione, quanto dal fatto che le modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche per quel che concerne i tempi ed il luogo di lavoro.

Il Legislatore delegato ha così voluto recuperare all'area della subordinazione tutte quelle collaborazioni a progetto "border line", rispetto alle quali la giurisprudenza formatasi nel corso degli anni è stata unanime: se il committente, oltre a predeterminare il contenuto della prestazione lavorativa resa dal collaboratore, fissa unilateralmente le tempistiche dell'attività oggetto di collaborazione, allora dovranno necessariamente scattare le tutele del lavoro subordinato.

Gli unici casi in cui sarà ammesso il ricorso alle co.co.co. sono:

- le collaborazioni espressamente disciplinate, sotto il profilo del trattamento economico e normativo, dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore di riferimento (es. le attività di *call center* in regime di *outbound*);
- le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- le attività prestate nell'esercizio della funzione dai membri degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai componenti di collegi o commissioni (c.d. rapporti organici);
- le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore di 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..

Art. 52: superamento del contratto a progetto

Il comma 1 dell'articolo in parola sancisce la definitiva abrogazione degli articoli da 61 a 69-bis del d. lgs. n. 276/2003 (relativi alla disciplina delle collaborazioni a progetto e di quelle rese in regime di partita I.V.A.), che si applicano alle sole collaborazioni in corso alla data di entrata in vigore del provvedimento.

Ciò significa che, a partire dal 25 giugno 2015, fatte salve le eccezioni espressamente previste, non potranno essere più instaurate collaborazioni coordinate e continuative, neppure quelle che, per la loro tenuità, brevità o particolarità erano state esentate dalla redazione di un progetto e che erano espressamente richiamate dalle disposizioni abrogate. Ci si

riferisce nello specifico a:

- le collaborazioni fino a 30 giorni per un importo fino ad € 5.000 (art. 61, comma 2, d. lgs. cit.);
- le collaborazioni rese nell'ambito dei servizi di cura ed assistenza alla persona per un massimo di 240 ore annue (art. 61, comma 2, d. lgs. cit.);
- le collaborazioni con i pensionati di vecchiaia (art. 61, comma 3, d. lgs. cit.).

Inoltre, la spinta abrogativa del decreto delegato ha travolto anche quei requisiti specifici, introdotti dalla legge n. 92/2012, per la genuinità delle c.d. collaborazioni “a partita I.V.A.”.

Com'è noto, l'art. 69-*bis* d. lgs. *cit.* – ora abrogato - prevedeva la conversione, dapprima in collaborazioni a progetto e, ove il progetto mancasse, in rapporti di lavoro subordinato, delle prestazioni lavorative rese da persone titolari di partita I.V.A. al ricorrere di almeno due dei seguenti presupposti:

- a- collaborazione con il medesimo committente di durata complessiva superiore a otto mesi per due anni consecutivi;
- b- corrispettivo derivante dalla collaborazione e, pur se fatturato a soggetti diversi, riconducibile al medesimo centro di imputazione di interessi, superiore all'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti nell'arco di due anni solari consecutivi;
- c- assegnazione al collaboratore di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

Ora, venuti meno i requisiti appena richiamati, le prestazioni delle “false partite I.V.A.” potranno essere ricondotte all'alveo della subordinazione in presenza delle prove tradizionali relative alla mancanza di autonomia, all'assoggettamento al potere direttivo e disciplinare dell'imprenditore, all'utilizzo dei mezzi di lavoro del datore, all'inserimento stabile all'interno del processo produttivo.

A questo punto, occorre chiarire come i datori di lavoro si dovranno comportare a livello pratico con le collaborazioni a progetto in corso e per le quali la data di scadenza è collocata in un momento successivo al 1° gennaio 2016: le collaborazioni a progetto pienamente rispondenti ai criteri fissati dagli articoli 61 e seguenti del d. lgs. n. 276/2003, e non ca-

ratterizzate da eterodirezione ed eterorganizzazione, possono superare la data anzidetta e proseguire fino a realizzazione del progetto.

Diversamente, per le collaborazioni a progetto di dubbia genuinità è prevista la possibilità di una sanatoria stabilizzante, che verrà meglio analizzata in prosieguo di trattazione.

Il comma 2 dell'art. 52, poi, stabilisce che resta salvo “... *quanto disposto dall'art. 409 del codice di procedura civile*”.

L'art. 409 c.p.c. è una norma di diritto processuale volta ad individuare la competenza del giudice del lavoro per la cognizione di una serie di controversie. In esso si afferma che, oltre ai rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale, ricadono nella giurisdizione del tribunale del lavoro anche gli “... *altri rapporti che si concretino in una prestazione d'opera **continuative e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato** ...*”.

Se da un lato le collaborazioni a progetto, a decorrere dal 25 giugno 2015, sono scomparse dallo scenario dei contratti di lavoro, dall'altro lato attraverso la conservazione dell'art. 409 c.p.c. il Legislatore delegato ha ritenuto opportuno lasciare spazio ad una serie di rapporti di lavoro non qualificati che, tuttavia, presentino i connotati della parasubordinazione.

Poiché detti connotati non sono descritti e/o tipizzati da alcuna disposizione legislativa, il loro contenuto non potrà che essere individuato alla luce dell'elaborazione giurisprudenziale formatasi in epoca antecedente all'entrata in vigore del decreto Biagi (d. lgs. n. 276/2003).

Quanto al requisito della **continuità della prestazione**, la Cassazione ha stabilito che quest'ultima non dev'essere occasionale od istantanea, ma si deve protrarre per un arco temporale piuttosto rilevante, che implichi una reiterazione delle prestazioni ed un impegno costante in favore del committente (Cass. civ., sezione Lavoro, sent. n. 5698/2002; Cass. civ., Sez. III, sent. n. 3485/2001).

Il concetto di **coordinazione**, invece, implica che l'attività del collaboratore sia sì strutturalmente e funzionalmente collegata all'organizzazione produttiva del committente, ma il potere di quest'ultimo deve essere limitato a richiedere la prestazione dovuta, mancandogli la facoltà di determinare unilateralmente le modalità di esecuzione della stessa, con

una differenza di ordine qualitativo e non quantitativo tra il potere tipico del lavoro subordinato e quello di coordinamento del committente (Cass. n. 3485/2001).

Per quanto attiene al requisito della **personalità** della prestazione, esso si sostanzia nella prevalenza del lavoro del collaboratore rispetto ai mezzi a lui forniti.

La prevalenza dell'attività personale è compatibile con l'utilizzo di mezzi tecnici e di risorse umane, purché l'opera diretta del collaboratore resti decisiva e non si limiti all'organizzazione di beni strumentali altrui. Inoltre, è importante che l'opera diretta del collaboratore prevalga anche rispetto alla struttura della quale si avvale per il raggiungimento del risultato: la struttura non deve, cioè, assumere le vesti di un'organizzazione imprenditoriale, altrimenti si farebbe luogo non ad un contratto di lavoro, bensì ad un contratto di appalto disciplinato dagli articoli 1655 e seguenti c.c..

Art. 54: stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita I.V.A.

Come anticipato in sede di analisi dell'art. 52, il comma 1 dell'art. 54 statuisce che, a partire dal 1° gennaio 2016, tutti i datori di lavoro privati potranno assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato prestatori con i quali abbiano intrattenuto rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, o collaborazioni autonome in regime di partita I.V.A., a condizione che:

- (i) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano in sede protetta un accordo conciliativo finalizzato a definire eventuali controversie di natura economica inerenti al pregresso rapporto di lavoro ed alla relativa qualificazione;
- (ii) i datori di lavoro, nei 12 mesi successivi alle assunzioni, si impegnino a non recedere dai rapporti di lavoro neo-instaurati, se non per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Il vantaggio derivante ai datori di lavoro dalla stabilizzazione dei rapporti di collaborazione è chiarito dal successivo comma 2: senza il pagamento di alcun contributo aggiuntivo a titolo di sanatoria, con l'assunzione a tempo indeterminato vengono estinti tutti gli illeciti amministrativi,

contributivi e fiscali connessi ad una eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente all'assunzione.

LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI E LA MODIFICA DELL'ART. 2103 C.C.

Avv. Alessandra Fabbri

14.1. Introduzione

Fino al 25 giugno 2015, l'esercizio dello *ius variandi* è sempre stato problematico, in ragione della precedente formulazione dell'art. 2103 c.c. – introdotta dall'art. 13, legge n. 300/1970 – che ingessava eccessivamente il margine di manovra delle imprese nelle decisioni inerenti alla mobilità professionale del loro capitale umano al fine di meglio adattarlo alle esigenze organizzative contingenti.

Il primo limite era rappresentato dall'impossibilità di riallocare il dipendente su attività lavorative che, nonostante rientrassero nel medesimo livello d'inquadramento concordato in sede di assunzione, si ponevano in rapporto di disomogeneità rispetto a quelle precedentemente svolte. L'azienda doveva, cioè, rispettare il principio dell'equivalenza, in base al quale le mansioni di destinazione dovevano appartenere alla medesima area professionale delle precedenti, al fine di favorire l'utilizzazione ed il potenziamento del bagaglio di cognizioni e di competenze tecniche sino a quel momento acquisite.

Sotto altro profilo, il datore di lavoro non poteva decidere, neppure d'accordo con il dipendente, la sua assegnazione a mansioni di livello di inquadramento inferiore, fatte salve le ipotesi previste dalle disposizioni di legge specifiche richiamate di seguito.

✓ **Art. 4, comma 11, legge n. 223/1991**

Si tratta di articolo contenuto all'interno della disciplina delle procedure di riduzione di personale ed è finalizzato a trovare soluzioni alternative al licenziamento, prevedendo la possibilità, con accordo sindacale, di assegnare lavoratori a mansioni diverse da quelle in precedenza svolte, in deroga all'art. 2103 c.c.. Sul punto, parte di una prima giurisprudenza di merito ha ritenuto che il demansionamento, con riduzione della retribuzione, fosse possibile soltanto all'interno della categoria di appartenenza del lavoratore (impiegati, operai, quadri) in quanto la legge n. 223/1991 conterrebbe una deroga esplicita al solo art. 2103 c.c. e non all'art. 2095 c.c. (categorie dei prestatori di lavoro). Tale tesi, tuttavia, non è stata seguita dalla Cassazione, che ha ritenuto pienamente legittima l'adibizione dei lavoratori anche a mansioni appartenenti ad altra categoria professionale (Cass. civ., sezione Lavoro, sent. 7 settembre 1993, n. 9386).

✓ **Art. 4, comma 4, legge n. 68/1999**

Si tratta della previsione che impedisce il licenziamento del lavoratore divenuto disabile nel corso del rapporto di lavoro, a condizione che lo stesso possa essere adibito a mansioni equivalenti o, in assenza, inferiori, con conservazione del più favorevole trattamento economico corrispondente alle mansioni di origine. Tale disposizione va integrata anche con la previsione contenuta al comma 7 dell'art. 1, laddove si afferma che i datori di lavoro pubblici e privati debbono garantire la conservazione del posto ai soggetti che non erano disabili al momento dell'assunzione, ma che lo sono divenuti a causa di infortunio sul lavoro o malattia professionale.

✓ **Art. 10, comma 3, legge n. 68/1999**

Il lavoratore disabile, le cui condizioni di salute si siano aggravate in corso di rapporto di lavoro, è soggetto ad accertamenti sanitari volti a verificare se, malgrado le minorazioni, è possibile la continuazione del rapporto. Il datore di lavoro, in ottemperanza alle prescrizioni delle commissioni mediche e compatibilmente con la propria organizzazione aziendale, deve adibire il lavoratore ad altre mansioni, anche inferiori, compatibili con il minorato stato di salute, fermo restando il diritto al conservazione del trattamento retributivo d'origine. Solo se tutto questo non è possibile si può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo.

✓ **Art. 15 d. lgs. n. 66/2003**

Qualora sopraggiungano condizioni di salute, accertate dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, che comportino l'inidoneità al lavoro notturno del prestatore, quest'ultimo deve essere assegnato alle fasce diurne, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili, con rinvio alla contrattazione collettiva del compito di individuare le soluzioni percorribili nell'ipotesi in cui non risulti applicabile l'assegnazione sopra citata.

✓ **Art. 42, comma 1, d. lgs. n. 81/2008**

Il datore di lavoro, in relazione ai giudizi formulati dal medico competente *ex art. 41*, comma 6 (inidoneità totale o parziale alle mansioni), attua le misure indicate dallo stesso e, qualora prevedano una inidoneità alla mansione specifica, deve adibire il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento economico corrispondente alle mansioni di provenienza.

Il Legislatore delegato ha totalmente riscritto il testo dell'art. 2103 c.c., introducendo delle novità che ora si provvede ad analizzare nel dettaglio.

14.2. Il nuovo art. 2103 del codice civile

Il **comma 1** del nuovo art. 2103 c.c., dopo aver ribadito in via generale che il lavoratore debba essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore successivamente acquisito, dispone che lo stesso possa essere adibito a mansioni di pari livello all'interno della categoria di appartenenza, corrispondenti alle ultime effettivamente svolte. Rispetto alla precedente versione, **scompare l'inciso relativo alle "mansioni equivalenti"**, con la conseguente ammissibilità di una utilizzazione "trasversale" del dipendente nella gamma di mansioni riconducibili al livello d'inquadramento contrattuale, fermo restando il rispetto della categoria professionale (quadro, impiegato, operaio).

Il **comma 2** stabilisce che il datore di lavoro, in presenza di variazioni degli assetti organizzativi aziendali tali da incidere sulla posizione del lavoratore, può decidere **unilateralmente** l'assegnazione a mansioni riferite al livello di inquadramento inferiore, purché si resti nella medesima categoria professionale: la variazione degli assetti produttivi aziendali viene così fatta rientrare tra i legittimi poteri organizzativi dell'imprenditore e, di conseguenza, non deve essere preceduta da alcuna trattativa sindacale. Tuttavia, affinché la variazione organizzativa legittimi la riallocazione su mansioni inferiori è necessario che incida direttamente sulla posizione lavorativa del dipendente coinvolto, come nel caso, ad esempio, della soppressione del posto di lavoro per cessione in *outsourcing* di parte dell'attività d'impresa.

Il **comma 3**, poi, prevede che il mutamento delle mansioni sia accompagnato, ove ritenuto necessario dall'imprenditore, da un percorso formativo strettamente correlato alla modifica dell'attività lavorativa.

Ulteriori ipotesi di demansionamento nell'ambito della medesima categoria professionale possono essere disciplinate dalla contrattazione collettiva, **anche di secondo livello** (territoriale ed aziendale; **comma 4**).

L'assegnazione alla nuova attività, infine, deve avvenire, a pena di nullità, per atto scritto (**comma 5**): nella lettera, oltre ad indicare le motivazioni del demansionamento, deve essere, altresì, precisato che il lavoratore mantiene il livello di inquadramento ed il trattamento retributivo

in godimento, eccezion fatta per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Chiarito quanto sopra in merito all'estensione dello *ius variandi* del datore di lavoro, il **comma 6** è quello che introduce le novità più significative.

Dal 25 giugno 2015 le parti potranno sottoscrivere in sede protetta (commissione di conciliazione istituita presso la DTL, sede sindacale, sede di certificazione *ex art. 76 d. lgs. n. 276/2003*) un accordo di modifica **delle mansioni, della categoria, del livello d'inquadramento e persino della retribuzione**, al fine di salvaguardare l'interesse del lavoratore:

- alla conservazione del posto di lavoro: tale motivazione può ricorrere tutte le volte in cui una situazione di crisi aziendale, pur non consentendo l'attivazione di una procedura collettiva di riduzione del personale, renda necessario il licenziamento di uno o più dipendenti. In alternativa a questo, il tenore letterale della norma di legge consentirebbe di negoziare un demansionamento anche per più di un livello e di un cambio di categoria;
- all'acquisizione di una diversa professionalità: tale motivazione può rinvenirsi in quei casi in cui l'azienda decida di sviluppare un nuovo prodotto o servizio ed il lavoratore, sulla base delle proprie competenze ed esperienze professionali, manifesti un interesse a dedicarsi a quell'attività innovativa, anche a costo di cambiare livello d'inquadramento e categoria professionale;
- al miglioramento delle condizioni di vita: si pensi alla possibilità per il dipendente di essere trasferito in un'unità aziendale più vicina alla sua abitazione. Questa possibilità potrebbe stimolare il lavoratore ad accettare un diverso inquadramento, pur di realizzare l'obiettivo di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'ulteriore innovazione introdotta dal Legislatore delegato riguarda l'allungamento del termine per la conferma delle mansioni superiori a cui il lavoratore è stato eventualmente adibito.

Il **comma 7**, infatti, stabilisce che l'assegnazione a mansioni superiori diventa definitiva, salvo diversa volontà dell'interessato (che si suggerisce di ottenere in forma scritta), qualora le stesse siano state esercitate

in maniera continuativa per il periodo stabilito dai contratti collettivi (**anche aziendali**) o, in assenza di previsione contrattuale, **per la durata di 6 mesi continuativi**.

Nella sostanza, il limite di 3 mesi previsto dal vecchio articolo 2103 c.c. viene raddoppiato ma, in presenza di diversi accordi collettivi, non rileva.

Ovviamente le mansioni superiori non si consolidano se l'assegnazione abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio: rientrano di sicuro nel dettato di legge le sostituzioni dei lavoratori assenti per ferie, malattia, maternità, o, più in generale, le sostituzioni legate alle ipotesi di sospensione legale o convenzionale del rapporto di lavoro (es. periodo di aspettativa non retribuita).

Il **comma 9** conferma la nullità di ogni patto contrario alle previsioni dell'art. 2103 c.c. ma, a differenza del passato, fa espressamente salve le condizioni descritte dai commi 2 (modifica degli assetti organizzativi da parte del datore di lavoro), 4 (ipotesi di demansionamento fissate dalla contrattazione collettiva, anche aziendale) e 6 (patto di demansionamento stipulato in sede protetta).

Infine, il comma 2 dell'art. 3 del decreto delegato modifica anche la legge n. 190/1985 relativa al riconoscimento della figura dei quadri intermedi, abrogando l'art. 6, con il quale si affermava che, in deroga a quanto previsto dalla ormai vecchia formulazione dell'art. 2103 c.c., l'assegnazione del lavoratore a mansioni di quadro ovvero a mansioni dirigenziali, non avvenuta in sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto, diventava definitiva se si era protratta per 3 mesi o per il periodo fissato dalla contrattazione collettiva.

14.3. Tabella di sintesi

Disciplina delle mansioni	Art. 2103 c.c.
Potere datoriale di modifica delle mansioni	Ammesso senza limiti di equivalenza tra le mansioni precedenti e quelle di destinazione, fermo restando il rispetto del livello d'inquadramento e della categoria professionale
Potere datoriale di demansionamento	<ul style="list-style-type: none"> • Possibile in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore e nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva (anche aziendale) • Il lavoratore può essere assegnato a mansioni del livello d'inquadramento inferiore, ma nell'ambito della medesima categoria (quadro, impiegato, operaio) • Il lavoratore conserva il diritto al livello d'inquadramento ed al trattamento economico precedentemente goduti
Modalità di assegnazione a mansioni diverse o inferiori	Comunicazione scritta, a pena di nullità
Patto di demansionamento "assistito"	<p>Possibilità di stipulare in sede protetta un accordo individuale di modifica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • delle mansioni; • della categoria legale; • del livello d'inquadramento; • della retribuzione. <p>Ragioni legittimanti l'accordo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interesse alla conservazione del posto di lavoro; • acquisizione di una diversa professionalità; • miglioramento delle condizioni di vita.
Assegnazione a mansioni di livello superiore	<p>Diventa definitiva dopo il periodo fissato dai contratti collettivi (anche aziendali) o, in difetto, dopo 6 mesi continuativi.</p> <p>L'assegnazione non diviene definitiva se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il lavoratore ha manifestato una diversa volontà; • l'assegnazione è dipesa dall'esigenza di sostituire altro collega in servizio.

IL LAVORO A TEMPO PARZIALE

Dott. Andrea Bonato

15.1. Introduzione

Per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale, il d. lgs. n. 81/2015, con gli articoli da 4 a 12, ha assorbito la disciplina di base contenuta nel d. lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, modificando esclusivamente le norme relative a:

- a- lavoro supplementare;
- b- clausole elastiche e flessibili;
- c- possibilità di trasformazione del rapporto da *full time* a *part time*;

Se, con riferimento ai punti *a* e *b*, il Legislatore delegato amplia i casi in cui il datore di lavoro è legittimato a pretendere dal dipendente un aumento o una variazione dell'orario di lavoro inizialmente concordato, l'ipotesi *sub c* aumenta la forza contrattuale del lavoratore, al quale viene riconosciuto il diritto ad ottenere una riduzione del proprio orario lavorativo in presenza di situazioni personali specifiche.

Prima di entrare nel dettaglio delle novità introdotte, è bene ricordare quali siano le tre tipologie di lavoro a tempo parziale attivabili:

- ***part time* orizzontale**: la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- ***part time* verticale**: l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della set-

timana, del mese o dell'anno;

- *part time misto*: combinazione delle due precedenti modalità.

15.2. Il lavoro supplementare

Si definisce lavoro supplementare quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario giornaliero di lavoro concordato fra le parti ed entro il limite massimo del tempo pieno fissato dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Il lavoro supplementare è ammesso:

- ✓ nel *part time orizzontale*;
- ✓ nel *part time verticale o misto*, a condizione che il totale delle ore lavorate sia comunque inferiore al tempo pieno settimanale.

La previgente disciplina ammetteva il ricorso al lavoro supplementare esclusivamente nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva o, in difetto, se vi era il consenso del lavoratore interessato.

Dal 25 giugno 2015, invece, l'art. 6 comma 2 del decreto qui esaminato prevede che, qualora il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro **può richiedere** al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare **in misura non superiore al 25 per cento** delle ore di lavoro settimanali concordate, corrispondendo, per ciascuna ora di lavoro supplementare prestata, una maggiorazione del **15 per cento** della retribuzione oraria globale di fatto.

Il lavoratore può opporre rifiuto alla richiesta datoriale di lavoro supplementare solamente se giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

In difetto delle esigenze appena elencate, l'eventuale rifiuto del lavoratore potrebbe avere un rilievo differente rispetto al passato.

Il nuovo testo di legge, infatti, non ribadisce il divieto di licenziamento per il rifiuto di prestare il lavoro supplementare: a ben vedere, l'elimi-

nazione del divieto è coerente con la scelta del Legislatore delegato che, anche in assenza di contratto collettivo, non richiede più il consenso del lavoratore ed abilita il datore di lavoro a pretendere la prestazione di lavoro supplementare entro precisi limiti. Ne consegue che, essendo ora permessa la richiesta, il rifiuto del lavoratore non è più lecito e potrebbe, in astratto, avere rilevanza disciplinare.

15.3. Le clausole flessibili ed elastiche

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi (anche aziendali), le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare l'inserimento all'interno del regolamento negoziale di:

- **clausole flessibili**, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa;
- **clausole elastiche**, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

In questi casi il lavoratore ha diritto ad un preavviso minimo di **due giorni lavorativi**, fatte salve diverse intese individuali, nonché a specifiche compensazioni nella misura o nelle forme determinate dai contratti collettivi.

A questo punto il Legislatore delegato interviene con un elemento di novità rispetto al passato: qualora il contratto collettivo applicato non contenga una specifica disciplina delle clausole flessibili od elastiche, queste possono essere concordate per iscritto dalle parti innanzi alle commissioni di certificazione previste dall'art. 76 decreto Biagi, con facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un proprio rappresentante sindacale, da un avvocato o da un consulente del lavoro. L'accordo deve prevedere a pena di nullità:

- le condizioni ed i modi con cui il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione (clausola flessibile) o variarne in aumento la du-

rata (clausola elastica);

- in caso di clausola elastica, l'indicazione della variazione massima in aumento che, comunque, non può superare il limite del **25 per cento** della normale prestazione annua a tempo parziale.

Le modifiche dell'orario di lavoro appena descritte implicano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del **15 per cento** della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti indiretti e differiti.

A differenza del lavoro supplementare, che può essere unilateralmente deciso dal datore di lavoro nei limiti sopra descritti, le clausole flessibili ed elastiche, essendo integrative del testo contrattuale, richiedono sempre il consenso di entrambe le parti del rapporto. Di conseguenza, il rifiuto del lavoratore a concordare variazioni dell'orario di lavoro non può mai costituire giustificato motivo di licenziamento.

Infine, l'art. 6, comma 7 del decreto ammette il c.d. diritto di ripensamento, ossia la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola flessibile od elastica. Tale facoltà, tuttavia, è riconosciuta esclusivamente a:

- gli studenti lavoratori, iscritti e frequentanti regolari corsi di studio (art. 10, comma 1, legge n. 300/1970);
- i lavoratori a cui il decreto delegato riconosce il diritto di ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e di cui si parlerà dettagliatamente nel successivo paragrafo (art. 8, commi 3-5).

15.4. La trasformazione del rapporto di lavoro

Confermato il divieto di licenziamento per giustificato motivo in caso di rifiuto del lavoratore alla trasformazione in *part time* o in *full time* del proprio rapporto di lavoro, l'art. 8, comma 3, del nuovo decreto introduce per determinate categorie di soggetti il diritto ad ottenere una riduzione dell'orario lavorativo. Tali categorie ricomprendono i lavoratori:

1. affetti da patologie oncologiche;
2. colpiti da gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti;
3. con coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche;
4. con persona convivente affetta da grave, totale e permanente inabilità.

L'ulteriore novità normativa riguarda le madri lavoratrici ed i padri lavoratori che, per una sola volta, hanno il diritto di chiedere, in luogo del congedo parentale successivo alla nascita del figlio, la trasformazione in *part time* del proprio rapporto di lavoro, purché la riduzione oraria non sia superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

Infine, si ritiene opportuno segnalare che il Legislatore delegato ha confermato, fra le altre, anche la disposizione relativa al diritto di precedenza dei lavoratori già in forze presso l'azienda per la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in *part time*: l'art. 8, comma 8, del decreto, infatti, sancisce che, qualora l'azienda intenda procedere ad assunzioni a tempo parziale, è tenuta a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato presso le unità produttive site nel medesimo comune e, successivamente, a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale eventualmente avanzate dai lavoratori a tempo pieno.

15.5. Tabella di sintesi

Fattispecie	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Part time</i> orizzontale • <i>Part time</i> verticale • <i>Part time</i> misto
Requisiti del contratto	<ul style="list-style-type: none"> • Forma scritta <i>ad probationem</i> • Indicazione della durata dell'orario e della collocazione temporale dell'attività lavorativa
Lavoro supplementare	In assenza di specifica disciplina collettiva, il datore di lavoro può richiedere al dipendente prestazioni di lavoro supplementare entro il 25% delle ore di lavoro settimanali concordate, a fronte della corresponsione di una maggiorazione retributiva del 15%
Clausole flessibili ed elastiche	<ul style="list-style-type: none"> • In assenza di specifica disciplina collettiva, le parti possono concordare l'inserimento delle clausole innanzi alle commissioni di certificazione. L'accordo deve prevedere (i) 2 giorni lavorativi di preavviso; (ii) in caso di clausola elastica, una variazione in aumento non superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale • In caso di attivazione delle clausole, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione retributiva del 15% • Diritto a revocare il consenso alla clausola elastica/flessibile per lo studente lavoratore e per i lavoratori ai quali è riconosciuto il diritto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro in <i>part time</i>
Diritto di trasformazione da full time a part time	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori affetti da patologie oncologiche • Lavoratori affetti da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti • Lavoratori che devono assistere coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche • Lavoratori che devono assistere persona convivente con grave, totale o permanente inabilità • I lavoratori con figli, per una sola volta, possono chiedere la trasformazione del rapporto in luogo del congedo parentale, purché con una riduzione oraria non superiore al 50%

IL LAVORO INTERMITTENTE

Avv. Alessandra Fabbri

16.1. Introduzione

Il decreto delegato, con gli articoli da 13 a 18, riafferma la disciplina del lavoro intermittente contenuta nel testo previgente, apportando alcune modifiche esclusivamente al fine di accelerare le procedure burocratiche connesse all'utilizzo della risorsa.

Resta, quindi, salva la nozione consolidata di contratto di lavoro intermittente, inteso come quel rapporto negoziale, anche a termine, con il quale un soggetto resta a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in maniera discontinua o intermittente, anche in periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi.

In assenza di disposizione della contrattazione collettiva, le ipotesi di utilizzo del lavoro intermittente saranno previste da un apposito decreto ministeriale.

Sono ammesse due tipologie di contratto di lavoro intermittente:

- **con obbligo di risposta** alla chiamata: il lavoratore garantisce la disponibilità al datore di lavoro, percependo in cambio un'indennità;
- **senza obbligo di risposta** alla chiamata.

Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, fatta

salva la percezione dell'indennità di disponibilità nell'ipotesi in cui si sia impegnato a rispondere alla chiamata.

16.2. La disciplina del lavoro intermittente

I contratti di lavoro intermittente possono essere stipulati con i lavoratori di età inferiore ai 24 anni e superiore ai 55 anni.

Ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il datore di lavoro può avvalersi di ciascun lavoratore intermittente per un periodo massimo di **400 giornate di effettivo lavoro** nell'arco di **3 anni solari**.

In caso di superamento della predetta soglia, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno ed indeterminato.

In mancanza di previsioni della contrattazione collettiva, i casi di ricorso al lavoro intermittente saranno individuati da apposito decreto del Ministero del Lavoro.

Forma e contenuto del contratto

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta al fine di provare gli elementi di seguito indicati:

- a) durata ed ipotesi, oggettive e soggettive, che consentono l'utilizzo del lavoro intermittente;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore ad 1 giorno lavorativo;
- c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, se prevista;
- d) forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;

- e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Forma di comunicazione dell'inizio del rapporto di lavoro intermittente

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro deve comunicarne la durata alla DTL competente mediante *sms* o messaggio di posta elettronica.

In caso di violazione dei predetti obblighi si applica una sanzione amministrativa da € 400 ad € 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

Indennità di disponibilità

La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile per quote orarie, è fissata dai contratti collettivi e, comunque, non potrà essere inferiore all'importo che sarà indicato da un apposito decreto del Ministero del Lavoro.

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione, ma è esclusa dal calcolo di ogni istituto legale e/o contrattuale.

In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile la risposta alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Il rifiuto ingiustificato a rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

Divieto di ricorso al lavoro intermittente

L'art. 14 del decreto delegato conferma il divieto di avvalersi di prestazioni di lavoro intermittente nelle ipotesi di seguito elencate:

- a) sostituzione di lavoratori esercitanti il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i prece-

denti 6 mesi, a licenziamenti collettivi a norma degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui il contratto di lavoro intermittente si riferisce;

- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori a cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- d) datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (d. lgs. n. 81/2008).

16.3. Tabella di sintesi

Fattispecie	Lavoro intermittente, anche a termine <ul style="list-style-type: none"> • con obbligo di risposta (indennità di disponibilità) • senza obbligo di risposta
Ipotesi di utilizzo	Previsioni della contrattazione collettiva o, in difetto, di emanando decreto del Ministero del Lavoro
Forma del contratto	<ul style="list-style-type: none"> • Forma scritta <i>ad probationem</i> • Indicazione della presenza dei requisiti di legge
Contenuto del contratto	<ul style="list-style-type: none"> • Durata ed indicazione dell'ipotesi di legge di ricorso al lavoro intermittente; • luogo e modalità della disponibilità del dipendente • preavviso di chiamata non inferiore ad 1 giorno lavorativo • modalità di esecuzione della prestazione • tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità • misure di sicurezza necessarie in relazione alla tipologia dell'attività svolta

Soggetti	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori con meno di 24 anni di età • Lavoratori con più di 55 anni di età
Durata massima per lavoratore	<p>400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.</p> <p>Il superamento del limite determina la trasformazione del rapporto a tempo pieno e indeterminato</p>
Modalità di comunicazione del rapporto agli Enti	<p><i>Sms</i> o messaggio di posta elettronica alla DTL competente prima di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • inizio della singola prestazione lavorativa • inizio di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore ai 30 giorni
Indennità di disponibilità	<ul style="list-style-type: none"> • Misura minima fissata dai contratti collettivi nel rispetto di quanto previsto da emanando decreto ministeriale • È soggetta a contribuzione • Non incide sul computo degli istituti legali e/o contrattuali
Divieto di ricorso al lavoro intermittente	<ul style="list-style-type: none"> • Sostituzione di lavoratori in sciopero • Presso unità produttive, nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, al licenziamento collettivo di lavoratori adibiti alle medesime mansioni oggetto del contratto di lavoro intermittente • Presso unità produttive in cui operano sospensione dal lavoro/riduzione dell'orario lavorativo in regime di CIG, che riguardano lavoratori adibiti alle medesime mansioni oggetto del contratto di lavoro intermittente • Aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi <i>ex d. lgs. n. 81/2008</i>

IL LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Avv. Alessandra Fabbri

17.1. Introduzione

La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato è stata oggetto di ampia modifica da parte del d. l. 20 marzo 2014, n. 34 (c.d. decreto Poletti).

Ora il testo del decreto Poletti è confluito all'interno del capo III (articoli 19-29) del provvedimento qui esaminato. Tale confluenza ha mantenuto inalterata la sostanza della disciplina sul lavoro a termine, salvo semplificarla ulteriormente ed accorpate quelle disposizioni normative precedentemente sparse in più testi di legge (es. norme sui termini di impugnazione del contratto).

Considerato che il lavoro a tempo determinato è stato già oggetto di specifica analisi nella precedente pubblicazione "*Jobs Act, Decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34 – Cosa cambia per aziende e dipendenti*" (edito da *Legalcommunity.it*), in questa sede si ritiene preferibile dapprima evidenziare le sole novità introdotte a partire dal 25 giugno 2015 e, successivamente, offrire un riepilogo delle regole fondamentali attraverso la consueta tabella di sintesi.

17.2. Le modifiche alla disciplina del lavoro a termine apportate dal d. lgs. n. 81/2015

Art. 19, comma 1

La durata massima di un rapporto di lavoro a termine fra le medesime parti è fissata, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, in 36 mesi, comprensivi di proroghe, rinnovi, periodi di somministrazione a tempo determinato ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

Tuttavia, superati i 36 mesi complessivi, un ulteriore contratto a tempo determinato fra i medesimi soggetti può essere stipulato presso la DTL competente (c.d. contratto assistito).

Ora l'art. 19, comma 1, a differenza di quanto previsto dal decreto Poletti, fissa in **12 mesi** la **durata massima** del contratto assistito e **non prevede più come necessaria l'assistenza del lavoratore da parte di un rappresentante sindacale**.

Art. 21, comma 1

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato con il consenso del lavoratore per un massimo di 5 volte nell'arco dei 36 mesi e a prescindere dal numero dei contratti stipulati.

Il Legislatore delegato chiarisce, poi, che, qualora il numero delle proroghe sia superiore, **il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga**.

Art. 23, comma 1

Il decreto Poletti ha stabilito che ciascun datore di lavoro non può stipulare un numero di contratti a tempo determinato superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, salvo il diverso limite quantitativo di attivazione previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Il decreto delegato, all'art. 23, comma 1, ha eliminato il riferimento al livello nazionale del contratto collettivo, limitandosi a contemplare una

diversa previsione dei contratti collettivi *tout court* (“*Salvo diversa disposizione dei **contratti collettivi**...*”).

Considerato che, secondo quanto previsto dall’art. 51 delle disposizioni finali del decreto, “...*ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi **nazionali, territoriali o aziendali** stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale...*”, ora il limite percentuale di attivazione dei contratti a termine, fissato dalla legge al 20 per cento, potrà essere modificato **anche dalla contrattazione collettiva di secondo livello**.

Art. 28, commi 1 e 2

Come anticipato nell’introduzione, il decreto delegato ha trasferito dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato Lavoro) le due disposizioni che:

- elevano a **120 giorni** il termine per l’impugnazione stragiudiziale del contratto di lavoro a tempo determinato (a cui seguono 180 giorni per l’instaurazione della controversia innanzi al Tribunale del Lavoro);
- riconoscono all’indennità risarcitoria, prevista per il caso di conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato (2,5 - 12 mensilità di Retribuzione Imponibile TFR), la funzione di ristorare per intero il pregiudizio patito dal lavoratore, incluse le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

17.3. La disciplina del lavoro a tempo determinato: tabella di sintesi

Fattispecie	Lavoro subordinato a tempo determinato
Requisiti del contratto	Forma scritta <i>ad substantiam</i> , ad eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore ai 12 giorni
Durata massima del rapporto di lavoro a termine	<ul style="list-style-type: none"> • 36 mesi, comprensivi di proroghe, rinnovi e periodi di missione nell'ambito di somministrazione a tempo determinato • I rinnovi ed i periodi di missione devono riguardare mansioni di livello e categoria legale analoghe a quelle assegnate in sede di prima assunzione • In caso di superamento dei 36 mesi, trasformazione del contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento • Possibilità di stipulare un ulteriore contratto a termine di 12 mesi innanzi alla DTL competente, una volta esauriti i 36 mesi (c.d. contratto assistito)
Divieti di appozione del termine	<ul style="list-style-type: none"> • Sostituzione di lavoratori in sciopero • Presso unità produttive, nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, al licenziamento collettivo di lavoratori adibiti alle medesime mansioni oggetto del contratto a termine, salvo che (i) si provveda alla sostituzione di lavoratori assenti; (ii) si assumano lavoratori iscritti nelle liste di mobilità; (iii) il contratto da sottoscrivere abbia durata non superiore a 3 mesi • Presso unità produttive in cui operano sospensione dal lavoro/riduzione dell'orario lavorativo in regime di CIG, che riguardano lavoratori adibiti alle medesime mansioni oggetto del contratto a termine • Aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi <i>ex d. lgs. n. 81/2008</i>

Conseguenze violazione divieto apposizione del termine	Trasformazione del rapporto a tempo indeterminato
Proroghe	<ul style="list-style-type: none"> • Massimo 5 proroghe (con il consenso del lavoratore) nell'arco dei 36 mesi • In caso di superamento del tetto massimo, trasformazione del contratto a tempo indeterminato dalla decorrenza della sesta proroga
Rinnovi e criterio dello stop & go	<p>Tra un'assunzione a termine e l'altra del medesimo lavoratore devono scorrere i seguenti intervalli temporali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 giorni da scadenza di contratto di durata fino a 6 mesi; • 20 giorni da scadenza di contratto di durata superiore a 6 mesi. <p>In caso di violazione, il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato</p>
Prosecuzione oltre la scadenza del termine	<ul style="list-style-type: none"> • Maggiorazione retributiva del (i) 20% fino al decimo giorno; (ii) 40% per ogni giorno ulteriore • Trasformazione del rapporto a tempo indeterminato se la prosecuzione avviene (i) oltre il trentesimo giorno per contratti di durata inferiore a 6 mesi; (ii) oltre il cinquantesimo giorno per contratti di durata superiore a 6 mesi
Limite percentuale di attivazione dei contratti a termine	20% del personale a tempo indeterminato in forze al 1° gennaio dell'anno di assunzione, salva diversa previsione dei contratti collettivi (anche aziendali)

Esenzione dal limite di attivazione dei contratti a termine	<ul style="list-style-type: none"> • Fase di avvio di nuove attività • <i>Start up</i> innovative • Attività stagionali • Specifici spettacoli, specifici programmi radiofonici o televisivi • Sostituzione di lavoratori assenti • Lavoratori di età superiore a 50 anni
Conseguenze violazione limite quantitativo	<p>Sanzione amministrativa pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20% della retribuzione per ciascun mese/frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto, in caso di assunzione di 1 lavoratore oltre il limite prescritto • 50% della retribuzione per ciascun mese/frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto, in caso di assunzione di più di 1 lavoratore oltre il limite prescritto
Diritto di precedenza	<ul style="list-style-type: none"> • Il soggetto che ha lavorato a termine per più di 6 mesi presso il medesimo datore di lavoro, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato che il datore di lavoro intende effettuare nei 12 mesi successivi a scadenza del termine e con riferimento alle medesime mansioni • Il diritto di precedenza deve essere espressamente menzionato nel contratto di assunzione a termine ed il lavoratore lo deve esercitare mediante comunicazione scritta entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto • Il congedo di maternità usufruito nel corso di un rapporto a termine concorre alla maturazione del periodo utile all'acquisizione del diritto di precedenza

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Avv. Alessandra Fabbri

18.1. Introduzione

Il Legislatore delegato ha mantenuto nei suoi tratti essenziali anche l'istituto della somministrazione di lavoro, definita come contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore (art. 30, comma 1).

Alla disciplina di base, tuttavia, sono state apportate delle modifiche migliorative, che hanno potenziato la forza attrattiva dello strumento negoziale nei confronti delle aziende interessate all'utilizzo continuativo di lavoro flessibile, senza che ciò comporti un'alterazione della loro consistenza occupazionale.

Sicuramente la novità rivoluzionaria rispetto al passato risiede nel riconoscimento illimitato alla contrattazione collettiva di secondo livello del potere di decidere la percentuale di attivazione nella singola azienda dei contratti di somministrazione a tempo indeterminato e determinato. Di seguito, dunque, l'analisi degli aspetti peculiari della riforma.

18.2. Le principali novità per la somministrazione di lavoro

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (o staff leasing)

Nel nuovo testo di legge sono state eliminate le ipotesi tassative di ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato che, in questo modo, può intervenire indistintamente in tutti i settori d'impresa ed al fine di soddisfare ogni genere di esigenza lavorativa.

Tale “liberalizzazione” dell’istituto viene, tuttavia, bilanciata dall’introduzione di un **limite di contingentamento**: fatta salva una diversa previsione del contratto collettivo applicato dall’utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato **non può superare il 20 per cento** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l’utilizzatore al 1° gennaio dell’anno di stipula del contratto di assunzione, con un arrotondamento del decimale all’unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

Ove l’attività lavorativa inizi in corso d’anno, il limite percentuale si calcola sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di assunzione del prestatore somministrato. Come previsto per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, in caso di violazione del limite di contingentamento sopra indicato, l’art. 40, comma 1, del decreto commina unicamente una sanzione amministrativa da € 250 ad € 1.250.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Dal 25 giugno 2015 la somministrazione a termine non solo non necessita di una precisa ragione giustificativa, ma potrà essere utilizzata senza più limiti di durata massima.

A differenza della previgente disciplina, che estendeva alla somministrazione a termine il limite massimo dei 36 mesi previsto per il lavoro subordinato a tempo determinato, ora l’art. 34, comma 2, del decreto prevede espressamente che il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore sia soggetto alla disciplina dettata per il lavoro a termine, ad esclusione delle disposizioni di legge relative (i) **alla durata massima del rapporto** (art. 19, commi 1-3); (ii) **al numero di proroghe e di rinnovi** (art. 21); (iii) al limite percentuale di attivazione dei contratti a

tempo determinato (art. 23); (iv) al diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato (art. 24).

La somministrazione di lavoro a termine, dunque, potrà essere utilizzata oltre i 36 mesi precedentemente previsti.

Ciò significa che anche nell'ipotesi in cui un medesimo lavoratore sia stato impiegato attraverso una serie di contratti a termine e di missioni a tempo determinato, una volta superato il limite dei 36 mesi prescritto dalla disciplina del lavoro subordinato a termine, sarà sempre possibile riutilizzarlo in regime di somministrazione.

Il caso concreto appena menzionato era già stato preso in considerazione all'alba dell'entrata in vigore della legge n. 92/2012 dal Ministero del Lavoro, il quale, con circolare n. 18/2012, ha chiarito espressamente che *"... il periodo massimo di 36 mesi, peraltro derogabile dalla contrattazione collettiva, rappresenta un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non al ricorso alla somministrazione di lavoro. Ne consegue che, raggiunto tale limite, il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi"*.

Ora, quella che prima era una semplice opzione interpretativa del Ministero, è diventata a tutti gli effetti norma di rango legislativo.

Sotto altro profilo, il Legislatore delegato ammette la possibilità per le parti del contratto di lavoro in somministrazione di prorogare il termine inizialmente apposto, ma demanda integralmente al contratto collettivo applicato dal somministratore il compito di stabilire i casi in cui le proroghe sono possibili e la relativa durata (art. 34, comma 2).

Infine, la contrattazione collettiva dovrà occuparsi anche di determinare un limite di contingentamento della somministrazione di lavoro a tempo determinato.

È, in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato:

- dei lavoratori in mobilità;
- dei lavoratori svantaggiati percettori, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati", come individuati da emanando decreto del Ministero del Lavoro.

Determinazione del limite percentuale di attivazione dei contratti di somministrazione di lavoro ed il ruolo della contrattazione collettiva di secondo livello

Alla liberalizzazione dello *staff leasing* è corrisposto un contingentamento del ricorso all'istituto pari al 20 per cento degli occupati a tempo indeterminato presso l'utilizzatore, fatta salva la “...*diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore ...*” (art. 31, comma 1). Con riferimento alla somministrazione di lavoro a termine, il Legislatore delegato prevede che l'utilizzo sia possibile “... *nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore ...*” (art. 31, comma 2).

È stato già evidenziato in precedenza che, ai sensi dell'art. 51, l'espressione **contratti collettivi** che ricorre all'interno del testo del decreto comprende tutti “... *i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale...*”.

Per la prima volta, dunque, il Legislatore delegato equipara tutti i livelli della contrattazione collettiva, una novità di carattere dirimpante soprattutto per la somministrazione di lavoro a termine, per la quale, fino al 25 giugno 2015, non era possibile la modulazione delle percentuali di utilizzo in sede di contrattazione collettiva di secondo livello.

Infatti, l'art. 20, comma 4, del decreto Biagi – oggi abrogato – demandava la “... *individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato ...*” unicamente ai “... *contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale...*”: ne derivava che, qualora un contratto collettivo nazionale avesse previsto dei limiti di contingentamento, tale disciplina non poteva in alcun modo essere derogata dalla contrattazione territoriale o aziendale, pur in presenza di esigenze aziendali legittime e riconosciute dalle rappresentanze sindacali.

Da oggi, invece, queste preclusioni non esistono più e la contrattazione collettiva di secondo livello è legittimata ad adattare lo strumento della somministrazione di lavoro alle specifiche esigenze della singola azienda utilizzatrice.

18.3. La disciplina della somministrazione di lavoro: tabella di sintesi

Fattispecie	<p>Somministrazione di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a tempo indeterminato → ammessa in tutti i settori entro il limite del 20% del personale in forza presso l'utilizzatore al momento della stipula del contratto, salvo il diverso limite previsto dal contratto collettivo (anche aziendale) applicato dall'utilizzatore; • a tempo determinato → ammessa in tutti i settori entro i limiti di attivazione previsti dai contratti collettivi (anche aziendali) applicati dall'utilizzatore
Forma del contratto di somministrazione	Forma scritta
Contenuto del contratto di somministrazione	<ul style="list-style-type: none"> • Estrema autorizzazione rilasciata al somministratore • Numero lavoratori da somministrare • Eventuali rischi per la sicurezza del lavoratore e le misure adottate • Durata prevista della somministrazione • Le mansioni alle quali i somministrati saranno adibiti • Luogo, orario, trattamento economico e normativo dei somministrati • Obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi e normativi applicati ai proprio dipendenti • Obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali sostenuti in favore dei lavoratori

<p>Disciplina del rapporto di lavoro in somministrazione</p>	<p>Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore, fatta eccezione per l'applicazione delle norme relative a salute e sicurezza sul lavoro</p>	
<p>Divieti di ricorso alla somministrazione di lavoro</p>	<p>Somministrazione a tempo indeterminato</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disciplina del lavoro subordinato a tempo indeterminato • Previsione di un'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie 	<p>Somministrazione a termine</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disciplina del lavoro subordinato a termine, ad eccezione delle norme relative a (i) durata massima del rapporto; (ii) proroghe e rinnovi; (iii) diritto di precedenza • Ammesse le proroghe consensuali del termine, per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore
<p>Conseguenze violazione divieto di ricorso alla somministrazione</p>	<p>Sanzione amministrativa da € 250 ad € 1.250 a carico dell'utilizzatore</p>	

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Dott. Andrea Bonato

19.1. L'apprendistato nel nuovo testo di legge

Il decreto in esame, al capo V (articoli 41 – 47), mantiene la definizione dell'apprendistato come contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani.

Vengono, altresì, mantenute le tre tipologie contrattuali precedentemente previste che, tuttavia, presentano una nuova denominazione:

- a) **Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore (o di primo livello; art 43)**

Si tratta di un contratto finalizzato ad abbinare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni territoriali.

È destinato ai giovani dai 15 ai 25 anni d'età ed è attivabile in tutti i settori di attività.

La durata del contratto è determinata in ragione della qualifica o del diploma da conseguire ma, in ogni caso, non può essere superiore a 3 anni per i giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e

professionali, o a 4 anni in caso di diploma quadriennale professionale. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato da 4 anni di durata massima, rivolti ai giovani iscritti al secondo anno di scuola superiore, per l'acquisizione, in aggiunta al diploma scolastico, del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Possono, infine, essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a 2 anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato previsto dall'art. 6, comma 5, d.p.r. n. 87/2010.

L'azienda che intende stipulare il contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituto formativo cui lo studente appartiene, secondo uno schema definito che prescrive il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro. Il piano formativo individuale è predisposto dall'istituto formativo con il coinvolgimento dell'impresa.

Per le ore di formazione svolte nell'istituzione scolastica 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. Il tutto fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi.

b) Apprendistato professionalizzante

Si tratta di un contratto volto all'acquisizione di una professionalità immediatamente necessaria al reperimento di un'occupazione stabile.

È destinato ai giovani tra i 18 ed i 29 anni in tutti i settori di attività pubblici e privati.

Gli accordi interconfederali ed i contratti collettivi stabiliscono la durata e le modalità della formazione, nonché la durata minima del contratto, che non può essere superiore a 3 anni, estensibili a 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano ed individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

La formazione è svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro ed è integrata, nei limiti delle risorse disponibili, dall'offerta formativa pubblica, che può essere interna od esterna all'azienda, per un totale non superiore a 120 ore nel triennio. La Regione deve comunicare al datore di lavoro le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica entro il

termine di 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro.

Possono sempre essere assunti, senza limiti di età, con apprendistato professionalizzante, i soggetti percettori dell'indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, al fine di consentire la loro riqualificazione professionale.

c) **Apprendistato di alta formazione e ricerca**

È un contratto, rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni di età, finalizzato al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, un titolo di studio universitario, un dottorato di ricerca ovvero all'espletamento di un periodo di praticantato.

Il datore di lavoro e l'istituzione formativa o l'ente di ricerca cui lo studente appartiene sottoscrivono un protocollo che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.

La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può, di regola, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

Per le ore di formazione svolte all'interno dell'istituto il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione in azienda, al lavoratore spetta una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Il tutto fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi.

La disciplina generale dell'apprendistato

Il contratto deve avere la forma scritta, deve obbligatoriamente contenere l'indicazione sintetica del piano formativo individuale e non può essere di durata inferiore ai 6 mesi.

In corso di rapporto trovano applicazione le sanzioni previste per il licenziamento illegittimo e, con specifico riferimento all'apprendistato di primo livello, il mancato raggiungimento degli obiettivi di formazione attestato dall'istituzione formativa costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Al termine dell'apprendistato le parti possono recedere a norma dell'art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine, durante il

quale trova applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Il periodo di apprendistato può essere prolungato in caso di malattia, infortunio, o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni.

Fatte salve diverse disposizioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti in regime di apprendistato sono esclusi dal calcolo della base dimensionale dell'impresa prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva per l'applicazione di particolari normative od istituti.

Il limite numerico di attivazione dei contratti di apprendistato

Come previsto dalla legge n. 92/2012, il datore di lavoro che occupi più di 10 lavoratori non può assumere più di 3 apprendisti ogni 2 maestranze specializzate e qualificate.

Per i datori di lavoro con meno di 10 dipendenti il rapporto è di 1 apprendista ogni dipendente qualificato, mentre chi dispone di una forza lavoro inferiore alle 3 unità può assumere non più di 3 apprendisti.

Nuove assunzioni in regime di apprendistato professionalizzante

Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di fissare soglie differenti, per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, l'assunzione di nuove risorse con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla conferma in servizio di almeno il 20 per cento degli apprendisti impiegati nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, restando esclusi dal computo i rapporti risolti per recesso in periodo di prova, dimissioni e licenziamento per giusta causa.

Gli apprendisti assunti oltre il primo in violazione dei limiti suddetti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Agevolazioni retributive, contributive e burocratiche per il datore di lavoro

Resta salva per le aziende anche la possibilità di (i) inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli al di sotto di quello di destinazione alla fine del periodo formativo o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio; (ii)

sostenere una contribuzione agevolata pari all'1,31% della retribuzione imponibile a fini previdenziali, beneficio che può essere mantenuto per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Infine, i datori di lavoro con sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione in cui è ubicata la sede legale, e possono accentrare in quest'ultima regione tutte le comunicazioni obbligatorie relative all'instaurazione, alla modificazione e alla cessazione del rapporto di lavoro.

Conseguenze sanzionatorie per inadempimento dell'obbligo formativo

In caso di accertato inadempimento nell'erogazione della formazione, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento superiore che sarebbe spettato al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, ma senza l'applicazione delle sanzioni per omissione contributiva.

19. 2. Tabella di sintesi

Fattispecie	Contratto di lavoro a tempo indeterminato per la formazione e l'occupazione stabile dei giovani lavoratori
Requisiti del contratto di apprendistato	<ul style="list-style-type: none"> • Forma scritta • Indicazione sintetica del piano formativo individuale
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • Non inferiore a 6 mesi • Non superiore a 2, 3, 4, 5 anni a seconda del tipo di contratto attivato • Possibilità di recesso al termine del periodo formativo con rispetto del preavviso • Applicazione al periodo di preavviso della disciplina dell'apprendistato
Tipologie di apprendistato	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore (di primo livello) → giovani dai 15 ai 25 anni 2. Apprendistato professionalizzante → giovani dai 18 ai 29 anni da inserire in tutti i settori di attività 3. Apprendistato di alta formazione e ricerca → giovani dai 18 ai 29 anni
Limiti quantitativi	<ul style="list-style-type: none"> • Aziende con più di 10 unità: 3 apprendisti ogni 2 maestranze specializzate e qualificate • Aziende con meno di 10 unità: 1 apprendista ogni maestranza specializzata e qualificata • Aziende con meno di 3 unità: massimo 3 apprendisti
Nuove stipulazioni di contratti di apprendistato professionalizzante	Nelle aziende con più di 50 dipendenti, le nuove assunzioni sono subordinate alla conferma in servizio, nei 36 mesi precedenti, di almeno il 20% dei contratti di apprendistato, salva la diversa soglia eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali
Benefici economici per il datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di inquadramento fino a 2 livelli al di sotto di quello effettivo • Contribuzione ridotta all'1,31% fino ad 1 anno dalla prosecuzione del rapporto dopo il termine del periodo formativo • Nel caso di apprendistato di primo livello, il datore di lavoro corrisponde il 10% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, solo con riferimento alle ore di formazione a suo carico

IL LAVORO ACCESSORIO

Avv. Alessandra Fabbri

20.1. Il lavoro accessorio nel nuovo testo di legge

Anche per il lavoro accessorio il d. lgs. n. 81/2015 ha deciso di ampliare i limiti di utilizzo.

L'art. 48 del decreto in esame ha elevato da € 5.000 ad € 7.000 **nel corso di 1 anno civile** i compensi che un soggetto può percepire a titolo di lavoro accessorio con riferimento alla totalità dei committenti.

Fermo restando il limite anzidetto, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, l'attività lavorativa può essere svolta in favore di ciascun singolo committente per compensi **non superiori ad € 2.000**.

Prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, altresì, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di € **3.000 per anno civile** da soggetti percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.

È, invece, vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o di servizi, fatte salve le specifiche ipotesi che saranno previste con apposito decreto del Ministero del Lavoro da emanare entro 6 mesi decorrenti dalla data di entrata in vigore del d. lgs. n. 81/2015 (25 giugno 2015).

Le prestazioni di lavoro accessorio vengono remunerate mediante *car-net* di buoni orari che potranno essere acquistati:

- dai committenti imprenditori o professionisti, esclusivamente attraverso modalità telematiche;
- dai privati, anche presso le rivendite autorizzate.

Il compenso, liquidato direttamente dal concessionario del *carnet*, è esente da imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

Il concessionario, inoltre, all'atto del pagamento del compenso, provvede al versamento dei contributi previdenziali alla Gestione Separata dell'INPS in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono. I committenti imprenditori o professionisti che intendono avvalersi di prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla DTL competente, attraverso modalità telematiche (anche con *sms* o messaggio di posta elettronica), i dati anagrafici ed il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi.

20.2. Tabella di sintesi

Fattispecie	Lavoro accessorio nel limite di <ul style="list-style-type: none"> • € 7.000 per anno civile riferito alla totalità dei committenti • € 2.000 per anno civile, per le prestazioni rese nei confronti di ciascun committente imprenditore o professionista • € 3.000 per anno civile, per i percettori di misure a sostegno del reddito
Pagamento del compenso	<i>Carnet</i> di buoni orari acquistato <ul style="list-style-type: none"> • per via telematica dai committenti imprenditori o professionisti; • nelle rivendite autorizzate o per via telematica dai committenti privati
Comunicazioni obbligatorie per i committenti imprenditori o professionisti	L'instaurazione del rapporto e la relativa durata deve essere comunicata alla DTL competente anche attraverso <i>sms</i> o messaggio di posta elettronica prima dell'inizio della prestazione

L'ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO

Avv. Alessandra Fabbri

In base all'art. 2549 c.c. si definisce associazione in partecipazione quel contratto attraverso il quale l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. Tale apporto, fino all'entrata in vigore del decreto delegato n. 81/2015, poteva anche consistere in una prestazione di lavoro.

Dal 25 giugno 2015, invece, l'apporto dell'associato potrà avvenire **esclusivamente tramite conferimento di capitali**.

Sono fatti salvi i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro in essere, che potranno continuare fino alla loro cessazione.

**LA TUTELA
DELLA MATERNITÀ
E LA CONCILIAZIONE
DEI TEMPI DI VITA
E DI LAVORO:
IL D. LGS.
15 GIUGNO 2015, N. 80**

LA TUTELA DELLA MATERNITÀ E LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO: IL D. LGS. 15 GIUGNO 2015, N. 80

Dott. Andrea Bonato

Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore anche il d. lgs. 15 giugno 2015, n. 80 che ha attuato la delega parlamentare all'adozione di norme finalizzate a garantire una maggiore tutela della maternità ed a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'intervento del Legislatore delegato è consistito:

- nella modifica di un consistente numero di disposizioni contenute nel Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (d. lgs. 26 marzo 2001, n. 151);
- nella modifica delle disposizioni in materia di lavoro notturno contenute nel d. lgs. 8 aprile 2003, n. 66;
- nell'introduzione di nuove norme di legge in tema di telelavoro e di tutela dell'occupazione per le donne vittime di violenza di genere.

22.1. La tutela della maternità e della paternità dopo la riforma

Il congedo di maternità

Si definisce congedo di maternità il periodo di astensione obbligatoria dal posto di lavoro della lavoratrice neo-mamma.

In linea generale, il periodo in cui è vietato adibire al lavoro una neo-mamma ha una durata complessiva di **5 mesi**, alternativamente distribuiti come segue:

- **3 mesi dopo** il parto;
- +
- **2 mesi prima** della data presunta del parto;
- nel periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva del parto;
- durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta (c.d. parto prematuro).

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità sopra indicata, l'art. 20 del T.U. contempla la possibilità per le lavoratrici in gravidanza di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi, purché tale scelta sia attestata da idonea certificazione medica.

Le novità introdotte dalla riforma sono le seguenti:

- in caso di parto prematuro, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di congedo *post partum* anche qualora la somma dei due periodi superi il tetto dei 5 mesi (art. 16, comma 1, *d*, T.U.);
- in caso di ricovero del neonato, la madre, una sola volta per ciascun figlio, ha la possibilità di chiedere la sospensione del congedo di maternità, al fine di goderne, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale richiesta è subordinata alla produzione di un certificato medico che attesti la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa (art. 16-*bis*, T.U.).

Durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari all'80% della retribuzione, che viene anticipata in busta paga dal

datore di lavoro per conto dell'INPS, salvo successivo conguaglio con i contributi che il primo dovrà versare al secondo.

Con la riforma è stato previsto che l'indennità di maternità debba essere corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro verificatisi in corso di astensione obbligatoria e dovuti a (i) licenziamento per giusta causa; (ii) cessazione dell'attività aziendale; (iii) ultimazione della prestazione per cui la lavoratrice è stata assunta o scadenza del termine apposto al contratto di lavoro (art. 24, comma 1, T.U.).

Il congedo di maternità per un periodo massimo di 5 mesi spetta anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore. La riforma ha introdotto la possibilità di chiedere la sospensione del congedo di maternità anche nel caso di ricovero del minore adottato (art. 26, comma 6-bis, T.U.).

Il congedo di paternità

Si definisce congedo di paternità l'astensione dall'attività lavorativa del padre, in alternativa al congedo di maternità.

Tale congedo è un diritto del padre lavoratore esercitabile per il periodo equivalente a 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 di quest'ultima ovvero in caso di abbandono del minore o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Durante il periodo di astensione, il lavoratore padre, previa domanda all'INPS, ha diritto a un'indennità nella misura prevista dall'art. 68 T.U. per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice madre (art. 28, comma 1-ter, T.U.).

Il congedo parentale

La riforma ha esteso dagli 8 anni di vita del bambino ai 12 anni l'arco temporale di fruibilità del congedo parentale, vale a dire il periodo di astensione facoltativa dal lavoro richiesto da parte del genitore (art. 32, comma 1, T.U.).

Tale diritto spetta:

- a) alla madre lavoratrice, esaurito il congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo con-

tinuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;

- c) in presenza di un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il Legislatore delegato ha, poi, previsto la possibilità per il lavoratore di optare **per la fruizione oraria** del congedo parentale in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero. In questo caso, però, le ore di congedo parentale non sono cumulabili con le ore di permesso o di riposo (art. 32, comma 1-ter, T.U.).

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, il lavoratore, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuto a comunicare al datore di lavoro l'inizio e la fine del periodo di congedo nel rispetto dei seguenti termini di preavviso:

- **almeno 5 giorni prima** del periodo di congedo in caso di fruizione su base giornaliera;
- **almeno 2 giorni prima** del periodo di congedo in caso di fruizione su base oraria.

Ovviamente la contrattazione collettiva può prevedere termini di preavviso differenti (art. 32, comma 3, T.U.).

In presenza di figlio minore con *handicap* grave accertato, alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre viene riconosciuto il diritto, entro il compimento dei 12 anni di età del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo **non superiore a 3 anni**, a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati e salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore (art. 33, T.U.).

Circa il trattamento economico e normativo del congedo parentale, fino al sesto anno di vita del figlio al genitore spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi (art. 34, comma 1, T.U.). Tale trattamento si applica per tutto il periodo di prolungamento del congedo in caso di figlio minore affetto da *handicap* grave (art. 34, comma 2, T.U.).

Fino all'ottavo anno di vita del minore, continua ad essere erogata un'indennità pari al 30% della retribuzione, ma solamente nel caso in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo

del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (art. 34, comma 3, T.U.).

Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione e di affidamento e può essere fruito, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, ma comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età (art. 36, commi 1 e 2, T.U.).

Il genitore adottivo o affidatario ha diritto all'indennità prevista per il congedo parentale entro i 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

22.2. Le novità nella disciplina del lavoro notturno

L'art. 11, d. lgs. 8 aprile 2003, n. 66 prevede che non siano obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un minore di 3 anni di età o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

Il Legislatore delegato ha esentato dall'obbligo di prestazione del lavoro notturno anche la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore o, in alternativa, il padre adottivo o affidatario convivente con la stessa. Il beneficio è consentito nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre i 12 anni di età del bambino (art. 11, comma 2, *b-bis*, d. lgs. n. 80/2015).

22.3. Disposizioni in materia di telelavoro

L'art. 23 del decreto delegato in esame prevede un beneficio non indifferente per i datori di lavoro che, in forza di accordi collettivi, ricorrono all'istituto del telelavoro allo scopo di favorire le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti interessati: questi ultimi possono, infatti, essere esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative od istituti.

22.4. Congedo per le donne vittime di violenza di genere (art. 24, d. lgs. n. 80/2015)

La donna, dipendente pubblica o privata ovvero titolare di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, che sia vittima di violenza di genere, e per questo inserita in percorsi di protezione certificati, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

Il periodo di congedo 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.

Durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto di percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro e, al momento della denuncia contributiva, il relativo importo andrà detratto dall'ammontare dei contributi dovuti all'ente previdenziale competente.

I TESTI DI LEGGE

A) DISCIPLINA LICENZIAMENTO LAVORATORI ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori)

Art. 18 *Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo*

1. Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.
2. Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.
4. Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili

con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

5. Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.
6. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.
7. Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento inti-

mato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inedoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

8. Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.
9. Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.
10. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.
11. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.
12. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

13. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.
14. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

B) DISCIPLINA LICENZIAMENTO LAVORATORI ASSUNTI DOPO IL 7 MARZO 2015

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23 - Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Publicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italia 6 marzo 2015, n. 54 ed entrato in vigore il 7 marzo 2015.

*** **

Art. 1. Campo di applicazione

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

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

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300,

e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.
4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli *articoli 4*, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Art. 3. Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.
2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valu-

tazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

Art. 4. Vizi formali e procedurali

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

Art. 5. Revoca del licenziamento

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

Art. 6. Offerta di conciliazione

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità

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

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.
3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto *articolo 4-bis*. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7. *Computo dell'anzianità negli appalti*

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

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

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

Art. 9. Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.
2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Art. 10. Licenziamento collettivo

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

Art. 11. Rito applicabile

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

Art. 12. Entrata in vigore

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

C) DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI LAVORO E DELLE MANSIONI

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Publicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana 24 giugno 2015, n. 144 ed entrato in vigore il 25 giugno 2015.

*** **

Capo I

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

Art. 1. *Forma contrattuale comune*

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

Art. 2. *Collaborazioni organizzate dal committente*

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.
2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:
 - a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
 - b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
 - c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
 - d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.
3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legi-

slativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

4. Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1.

Art. 3. Disciplina delle mansioni

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

«2103. Prestazione del lavoro. - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.»

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

*** **

Capo II - Lavoro a orario ridotto e flessibile

Sezione I

Lavoro a tempo parziale

Art. 4. *Definizione*

1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

Art. 5. *Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale*

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art. 6. *Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche*

1. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.
2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
3. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni

di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.
5. Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.
6. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
7. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.
8. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 7. *Trattamento del lavoratore a tempo parziale*

1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.
2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 8. *Trasformazione del rapporto*

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

2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Art. 9. Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono

la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art. 10. Sanzioni

1. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.
2. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.
3. Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

Art. 11. Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.
2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.
3. La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, a valere ai fini dell'assicurazione

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

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

Art. 12. Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.

*** **

Sezione II

Lavoro intermittente

Art. 13. Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.
3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

4. Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16.
5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Art. 14. Divieti

1. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 15. Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
 - a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;
 - b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 - c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
 - d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
 - e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
 - f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
2. Fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.
3. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne

la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Art. 16. Indennità di disponibilità

1. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
3. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
4. In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.
5. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

Art. 17. Principio di non discriminazione

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

è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

Art. 18. *Computo del lavoratore intermittente*

1. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

*** **

Capo III

Lavoro a tempo determinato

Art. 19. *Apposizione del termine e durata massima*

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.
2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Art. 20. Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
 - d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 21. Proroghe e rinnovi

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.
2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

Art. 22. Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art. 23. Numero complessivo di contratti a tempo determinato

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:
 - a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
 - b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
 - c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
 - d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
 - e) per sostituzione di lavoratori assenti;
 - f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.
3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di univer-

sità straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:
 - a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
 - b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.
5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art. 24. Diritti di precedenza

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore

manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Art. 25. Principio di non discriminazione

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

Art. 26. Formazione

1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 27. Criteri di computo

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Art. 28. Decadenza e tutele

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.
2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura com-

presa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

Art. 29. Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:
 - a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;
 - b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;
 - c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. 2.
2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:
 - a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
 - b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
 - c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
 - d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.
3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.
4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

*** **

Capo IV Somministrazione di lavoro

Art. 30. *Definizione*

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Art. 31. *Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato*

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.
2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.
4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 32. *Divieti*

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991,

- che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 33. Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:
 - a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
 - b) il numero dei lavoratori da somministrare;
 - c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
 - d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
 - e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
 - f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.
2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.
3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

Art. 34. Disciplina dei rapporti di lavoro

1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto

di legge o di contratto collettivo.

2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.
3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.
4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

Art. 35. Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.
4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.
5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazio-

ne scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.
7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 36. Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.
2. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
3. Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 37. Norme previdenziali

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.
3. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio

o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 38. Somministrazione irregolare

1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.
2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.
3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.
4. La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 39. Decadenza e tutele

1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.
2. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del

rapporto di lavoro.

Art. 40. Sanzioni

1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.
2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

*** **

Capo V

Apprendistato

Art. 41. Definizione

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

Art. 42. Disciplina generale

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano forma-

tivo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5.
3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.
4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) divieto di retribuzione a cottimo;
 - b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
 - c) presenza di un tutore o referente aziendale;
 - d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;
 - e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
 - f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;
 - g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;
 - h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al

- fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.
6. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:
 - a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
 - b) assicurazione contro le malattie;
 - c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
 - d) maternità;
 - e) assegno familiare;
 - f) assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.
 7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.
 8. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 43. *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46.
2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.
3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.
4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.
5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal fine, è abrogato il comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128. Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.
6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qua-

lifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

7. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.
8. Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.
9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.

Art. 44. *Apprendistato professionalizzante*

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

- di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.
 3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.
 4. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.
 5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Art. 45. Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità

- professionale all'esito del corso annuale integrativo.
2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.
 3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.
 4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.
 5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 4, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 46. Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005.
2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino, ai sensi del decreto legislativo

- n. 13 del 2013, è di competenza: a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali; b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, regioni, province autonome e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.
 4. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 13 del 2013, e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

Art. 47. Disposizioni finali

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.
2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 42, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale

- nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la direzione territoriale del lavoro.
3. Fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
 4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.
 5. Per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.
 6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.
 7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.
 8. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.
 9. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.
 10. Con successivo decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

*** **

Capo VI

Lavoro accessorio

Art. 48. *Definizione e campo di applicazione*

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma.
2. Prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro di compenso per anno civile, rivalutati ai sensi del comma 1, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.
3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano in agricoltura:
 - a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;
 - b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.
4. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno.
5. I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'articolo 49 sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.
6. E' vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve le specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
7. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 49. *Disciplina del lavoro accessorio*

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistano esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più

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

2. In attesa della emanazione del decreto di cui al comma 1, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
3. I committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.
4. Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso dal concessionario di cui al comma 7, successivamente all'accreditamento dei buoni da parte del beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.
5. Fermo restando quanto disposto dal comma 6, il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, effettuando altresì il versamento per suo conto dei contributi previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese. La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali può essere rideterminata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS.
6. In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da pubbliche amministrazioni, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari.
7. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua con decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 5 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1, 2 e 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003.
8. Fino al 31 dicembre 2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei

buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 50. Coordinamento informativo a fini previdenziali

1. Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio disciplinate dal presente decreto, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo 49, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

*** **

Capo VII

Disposizioni finali

Art. 51. Norme di rinvio ai contratti collettivi

1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Art. 52. Superamento del contratto a progetto

1. Le disposizioni di cui agli articoli *da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003* sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.
2. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.

Art. 53. Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro

1. All'articolo 2549 del codice civile sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) il secondo comma è sostituito dal seguente: «Nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro.»;
 - b) il comma terzo è abrogato.
2. I contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Art. 54. Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA

1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che:
 - a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;
 - b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.
2. L'assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

Art. 55. Abrogazioni e norme transitorie

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:
 - a) il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61;
 - b) il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, salvo quanto previsto al comma 2 e fermo restando quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
 - c) l'articolo 3-bis, del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2002, n. 172;
 - d) gli *articoli 18*, commi 3 e 3-bis, da 20 a 28, da 33 a 45, nonché da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003.
 - e) l'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
 - f) l'articolo 32, commi 3, lettera a), dalle parole «ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro» fino alle parole «è fissato in 180 giorni», 5 e 6 della legge 4 novembre 2010, n. 183;
 - g) il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, salvo quanto disposto dall'articolo 47, comma 5;
 - h) l'articolo 1, commi 13 e 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
 - i) l'articolo 28, commi da 2 a 6, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012;

- l) l'articolo 8-bis, comma 2, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, e successive modificazioni, fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati;
 - m) le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, non espressamente richiamate, che siano incompatibili con la disciplina da esso introdotta.
2. L'articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001 è abrogato dal 1° gennaio 2017.
 3. Sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti.

Art. 56. Copertura finanziaria e clausola di salvaguardia

1. Alle minori entrate contributive derivanti dall'attuazione degli articoli 2 e da 52 a 54 del presente decreto, connesse ad un maggior accesso ai benefici contributivi di cui all'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, valutate in 16 milioni di euro per l'anno 2015, 58 milioni di euro per l'anno 2016, 67 milioni di euro per l'anno 2017, 53 milioni di euro per l'anno 2018 e in 8 milioni di euro per l'anno 2019 si provvede:
 - a) quanto a 16 milioni di euro per l'anno 2015, 52 milioni di euro per l'anno 2016, 40 milioni di euro per l'anno 2017, 28 milioni di euro per l'anno 2018 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
 - b) quanto a 6 milioni per l'anno 2016, 20 milioni per l'anno 2017, 16 milioni di euro per l'anno 2018 e a 8 milioni di euro per l'anno 2019 mediante le maggiori entrate derivanti dall'attuazione delle medesime disposizioni;
 - c) quanto a 7 milioni di euro per l'anno 2017 e a 9 milioni di euro per l'anno 2018, mediante utilizzo del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, in misura pari a 12 milioni di euro per l'anno 2017 e a 15 milioni di euro per l'anno 2018 al fine di garantire la necessaria compensazione sui saldi di finanza pubblica.
2. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 92 del 2012, assicurano, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni del presente decreto. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, effetti finanziari negativi e in particolare scostamenti rispetto alla valutazione delle minori entrate di cui al comma 1, agli eventuali maggiori oneri si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. E' conseguentemente accantonato e reso indisponibile sul medesimo Fondo nonché, ai fini degli effetti in termini di fabbisogno e indebitamento netto, sul fondo di cui

all' articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189, un importo complessivo pari al 50 per cento degli oneri indicati al comma 1, alinea, fino all'esito dei monitoraggi annuali previsti nel primo periodo del presente comma. Le somme accantonate e non utilizzate all'esito del monitoraggio sono conservate nel conto dei residui per essere destinate al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. In tali casi, il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

3. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 57. Entrata in vigore

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

*** **

D) MISURE PER LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 80

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Publicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana 24 giugno 2015, n. 144 ed entrato in vigore il 25 giugno 2015.

*** **

Art. 1. Oggetto e finalità delle misure

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

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

1. Al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) all'articolo 16, comma 1, la lettera d) è sostituita dalla seguente:
«d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.»;
 - b) dopo l'articolo 16 è inserito il seguente:
«Art. 16-bis (Rinvio e sospensione del congedo di maternità). - 1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.
2. Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che 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, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.».

Art. 6. *Modifiche all'articolo 31 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo di paternità nei casi di adozione e affidamento*

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

Art. 7. *Modifiche all'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale*

1. All'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 1 le parole: «nei primi suoi otto anni di vita» sono sostituite dalle seguenti: «nei primi suoi dodici anni di vita»;

b) dopo il comma 1-bis è inserito il seguente:

«1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza

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

Art. 8. *Modifiche all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di prolungamento del congedo parentale*

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

Art. 9. *Modifiche all'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di trattamento economico e normativo*

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

Art. 10. *Modifiche all'articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale nei casi di adozione e affidamento*

1. All'articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) al comma 2 le parole: «entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia» sono sostituite dalle seguenti: «entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia»;
 - b) il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia.».

Art. 11. *Modifiche all'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di lavoro notturno*

1. All'articolo 53, comma 2, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo la

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

Art. 12. *Modifiche all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di dimissioni*

1. All'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.»;
 - b) il comma 5 è abrogato.

Art. 13. *Modifiche all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335*

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

Art. 14. *Modifica del capo XI del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151* 1. La rubrica del capo XI è sostituita dalla seguente: «Lavoratori autonomi».

Art. 15. *Modifiche all'articolo 66 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in ma-*

teria di indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole

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

Art. 16. *Modifiche all'articolo 67 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di modalità di erogazione dell'indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole*

1. All'articolo 67 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. L'indennità di cui all'articolo 66, comma 1-bis, è erogata previa domanda all'INPS, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre lavoratore autonomo ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.»;
 - b) il comma 2 è sostituito dal seguente:

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

Art. 17. *Modifica del capo XII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 1.*
La rubrica del capo XII è sostituita dalla seguente: «Liberi professionisti».

Art. 18. *Modifiche all'articolo 70 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di indennità di maternità per le libere professioniste*

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

Art. 19. *Modifiche all'articolo 71 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di termini e modalità della domanda per l'indennità di maternità per le libere professioniste*

1. All'articolo 71 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 3 è in-

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

Art. 20. *Modifiche all'articolo 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di indennità di maternità per le libere professioniste nei casi di adozione e affidamento*

1. All'articolo 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 70 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26.»;
 - b) il comma 2 è sostituito dal seguente:

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

Art. 21. *Modifiche all'articolo 85 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante disposizioni in vigore*

1. All'articolo 85 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) al comma 1 sono soppresse le lettere m) e z);
 - b) al comma 2, la lettera h) è sostituita dalla seguente: «h) il decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;».

Art. 22. *Modifiche agli articoli 11 e 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di lavoro notturno*

1. Al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) all'articolo 11, comma 2, dopo la lettera b), è inserita la seguente:

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

- adottivo o affidatario convivente con la stessa;»;
b) all'articolo 18-bis, comma 1, secondo periodo, dopo le parole: «lettere a), b)» sono inserite le seguenti: «(b-bis) e».

Art. 23. Disposizioni in materia di telelavoro

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

Art. 24. Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
2. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificate dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2.
4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente com-

ma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.
7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

Art. 25. Destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata

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

Ministro del lavoro e delle politiche sociali che la presiede. Ai componenti della cabina di regia non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato. All'attuazione di quanto previsto dal presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 26. Disposizioni finanziarie

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

Art. 27. Clausola di salvaguardia

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

Art. 28. Entrata in vigore 1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

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

*** **

DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151 - 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

Con le modifiche apportate dal d. lgs. 15 giugno 2015, n. 80

*** **

Capo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1. *Oggetto (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 5; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 3)*

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.
2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Art. 2. *Definizioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 1, e 13)*

1. Ai fini del presente testo unico:
 - a) per “congedo di maternità” si intende l’astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
 - b) per “congedo di paternità” si intende l’astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
 - c) per “congedo parentale”, si intende l’astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
 - d) per “congedo per la malattia del figlio” si intende l’astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
 - e) per “lavoratrice” o “lavoratore”, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.
2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Art. 3. Divieto di discriminazione

1. È vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal *decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198*, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

Art. 4. Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 11; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 10)

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, *secondo comma, lettera b)*, della *legge 18 aprile 1962, n. 230*, e dell'articolo 1, *comma 2, lettera c)*, della *legge 24 giugno 1997, n. 196*, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.
2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.⁽⁶⁾
3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.
4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.
5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

Art. 5. Anticipazione del trattamento di fine rapporto (legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7)

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'ar-

titolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

*** **

Capo II

TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Art. 6. Tutela della sicurezza e della salute (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 1; legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9)

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.
2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.
3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

Art. 7. Lavori vietati (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 3, 30, comma 8, e 31, comma 1; decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 3; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3)

1. E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.
2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.
3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.
4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribu-

zione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 8. *Esposizione a radiazioni ionizzanti (decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)*

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.
2. E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.
3. E' altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Art. 9. *Polizia di Stato, penitenziaria e municipale (legge 7 agosto 1990, n. 232, art. 13; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 14)*

1. Fermo restando quanto previsto dal presente Capo, durante la gravidanza è vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.⁽⁸⁾
2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente testo unico sono devoluti al servizio sanitario dell'amministrazione della pubblica sicurezza, in conformità all'articolo 6, lettera z), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni.
3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.
(8) Vedi, anche, l'art. 14, comma, D.P.R. 11 settembre 2007, n. 170 e l'art. 18, comma 2, D.P.R. 16 aprile 2009, n. 51.

Art. 10. *Personale militare femminile (decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 3)*
[Abrogato]

Art. 11. *Valutazione dei rischi (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)*

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.
2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Art. 12. *Conseguenze della valutazione (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 5)*

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.
2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.
4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

Art. 13. *Adeguamento alla disciplina comunitaria (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, articoli 2 e 8)*

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.
2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonché a modificare ed inte-

grare gli elenchi di cui agli *allegati B e C*, in conformità alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

Art. 14. Controlli prenatali (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 7)

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Art. 15. Disposizioni applicabili (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 9)

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente Capo, restano ferme le disposizioni recate dal *decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626*, e successive modificazioni, nonché da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

*** **

Capo III

CONGEDO DI MATERNITÀ

Art. 16. Divieto di adibire al lavoro le donne (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:
 - a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
 - b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
 - c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20;
 - 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.**

1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

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

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

Art. 17. *Estensione del divieto (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10)*

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:
 - a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
 - c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.
3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.
4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.
5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi.

Art. 18. Sanzioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 1)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 19. Interruzione della gravidanza (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 20)

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.
2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

Art. 20. Flessibilità del congedo di maternità (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4-bis; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2)

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 21. Documentazione (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, comma 5, e 28)

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.
- 1-bis. A decorrere dal termine indicato nel comma 2-ter, il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto deve essere inviato all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) esclusivamente per via telematica direttamente dal medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, secondo le modalità e utilizzando i servizi definiti con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero della salute, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di

malattia, di cui al *decreto del Ministro della salute 26 febbraio 2010*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 19 marzo 2010, n. 65.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del *decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000*, n. 445.
- 2-bis. La trasmissione all'INPS del certificato di parto o del certificato di interruzione di gravidanza deve essere effettuata esclusivamente per via telematica dalla competente struttura sanitaria pubblica o privata convenzionata con il Servizio sanitario nazionale, secondo le modalità e utilizzando i servizi definiti con il decreto interministeriale di cui al comma 1-bis.
- 2-ter. Le modalità di comunicazione di cui ai commi 1-bis e 2-bis trovano applicazione a decorrere dal duecento settantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui al comma 1-bis.
- 2-quater. Fino alla scadenza del termine di cui al comma 2-ter rimane in vigore l'obbligo per la lavoratrice di consegnare all'INPS il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto, a sensi del comma 1, nonché la dichiarazione sostitutiva attestante la data del parto, ai sensi dell'articolo 46 del *testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000*, n. 445, e successive modificazioni.

Art. 22. Trattamento economico e normativo (*legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 6, 8 e 15, commi 1 e 5; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5*)

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli *articoli 7, comma 6, e 12, comma 2*.
2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1, del *decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 29 febbraio 1980, n. 33*, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie. ⁽²⁴⁾
3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della *legge 23 luglio 1991, n. 223*, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.
5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.
6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non

vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Art. 23. Calcolo dell'indennità (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16)

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.
2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.
3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.
4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).
5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:
 - a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;
 - b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;
 - c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Art. 24. *Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3)*

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 verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.**
2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.
3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.
4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.
5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.
6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.
7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Art. 25. *Trattamento previdenziale (decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6)*

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.
2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.
3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

Art. 26. Adozioni e affidamenti (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1)

1. Il congedo di maternità come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.
2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.
3. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.
4. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al comma 3, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.
5. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.
6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo.

Art. 27. Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali (legge 9 dicembre 1977, n.

903, art. 6, comma 1; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettere a) e c)
 [Articolo abrogato]

*** **

Capo IV

CONGEDO DI PATERNITÀ

Art. 28. *Congedo di paternità (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2)*

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro 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.
 - 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.
2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

Art. 29. *Trattamento economico e normativo (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3)*

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

Art. 30. *Trattamento previdenziale*

1. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25.

Art. 31. *Adozioni e affidamenti*

1. Il congedo di cui all'articolo 26, commi 1, 2 e 3, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
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.

*** **

Capo V

CONGEDO PARENTALE

Art. 32. *Congedo parentale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)*

1. Per ogni bambino, **nei primi suoi dodici anni di vita**, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
- 1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.⁽³⁵⁾
- 1-ter. **In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.**
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
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.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
- 4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

Art. 33. Prolungamento del congedo (legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20)

1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, **entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino**, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

Art. 34. Trattamento economico e normativo (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta **fino al sesto anno** di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.
2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.
3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, **fino all'ottavo anno di vita del bambino**, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.
4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 35. *Trattamento previdenziale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 2, lettere a) e b); decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, articoli 2, commi 2, 3 e 5)*

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.
2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.
3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.
4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.
5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Art. 36. *Adozioni e affidamenti (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)*

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.
2. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque

sia l'età del minore, **entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia**, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. ⁽⁴⁸⁾

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. 37 *Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e art. 39-quater, lettera b)*

[Abrogato]

Art. 38. *Sanzioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)*

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.

Capo VI

RIPOSI, PERMESSI E CONGEDI

Art. 39. *Riposi giornalieri della madre (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)*

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 40. *Riposi giornalieri del padre (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-ter)*

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
 - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre; b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga; c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente; d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Art. 41. *Riposi per parti plurimi (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6)*

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive

rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 42. *Riposi e permessi per i figli con handicap grave (legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 4, comma 4-bis, e 20)*

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.
 2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
 3. [Comma abrogato]
 4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.
 5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.
- 5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto.
- 5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo

è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

- 5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.⁽⁵⁸⁾
- 5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.
6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 42-bis. *Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche*

1. Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.
2. Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.

Art. 43. *Trattamento economico e normativo (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 8; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4; decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3-ter)*

1. Per i riposi e i permessi di cui al presente Capo è dovuta un'indennità, a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai ripo-

si e ai permessi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.

2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 5.

Art. 44. Trattamento previdenziale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4)

1. Ai periodi di riposo di cui al presente Capo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 2. 2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

Art. 45. Adozioni e affidamenti (legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7)

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.
2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.
- 2-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 42-bis si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del minore.

Art. 46. Sanzioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40 e 41 è punita con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.

*** **

Capo VII

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Art. 47. Congedo per la malattia del figlio (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del

Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al *decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2010, secondo le modalità stabilite con decreto di cui al successivo comma 3-bis, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta.

- 3-bis. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro il 30 giugno 2013, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, del Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, previo parere del Garante per la protezione dei dati personali, sono adottate, in conformità alle regole tecniche previste dal Codice dell'amministrazione digitale, di cui al *decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82*, le disposizioni necessarie per l'attuazione di quanto disposto al comma 3, comprese la definizione del modello di certificazione e le relative specifiche.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 48. Trattamento economico e normativo (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
2. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 49. Trattamento previdenziale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 3)

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'articolo 25.
2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'articolo 35, comma 2.
3. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, commi 3, 4 e 5.

Art. 50. *Adozioni e affidamenti (legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)*

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

Art. 51. *Documentazione (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)*

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente capo, la lavoratrice e il lavoratore comunicano direttamente al medico, all'atto della compilazione del certificato di cui al comma 3 dell'articolo 47, le proprie generalità allo scopo di usufruire del congedo medesimo.

Art. 52. *Sanzioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)*

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.

*** **

Capo VIII

LAVORO NOTTURNO

Art. 53. *Lavoro notturno (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere a) e b))*

1. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

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.

*** **

Capo IX

DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI E DIRITTO AL RIENTRO

Art. 54. *Divieto di licenziamento (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4; decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)*

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
 - a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
 - c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
 - d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.
4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.
6. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.
7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.
8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da euro 10.032 a euro 2.582. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.
9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di

affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Art. 55. Dimissioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)

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.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.
3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. ⁽⁷¹⁾
5. [Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.]

Art. 56. Diritto al rientro e alla conservazione del posto (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 6; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 1)

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.
4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
- 4-bis. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa di cui all'articolo 54, comma 8. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

*** **

Capo X DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 57. *Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni (decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, art. 8)*

1. Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi di cui al presente testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o utilizzati con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista dal presente testo unico per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore.⁽⁷⁶⁾
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresì quanto previsto dall'articolo 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

Art. 58. *Personale militare (decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 2, e 5, commi 2 e 3)*
[abrogato]

Art. 59. *Lavoro stagionale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 4)*

1. Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del comma 3 dell'articolo 54, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto

- di licenziamento, sempreché non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali si applicano le disposizioni dell'articolo 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.
 3. Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale è riconosciuta l'assicurazione di maternità, ai sensi della lettera d), comma 1, dell'articolo 25 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Art. 60. Lavoro a tempo parziale (decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, art. 4, comma 2)

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente testo unico. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.
2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'articolo 23, comma 4.
3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

Art. 61. Lavoro a domicilio (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 18, 22; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3, e 54, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.
2. Durante il periodo di congedo, spetta l'indennità giornaliera di cui all'articolo 22, a carico dell'INPS, in misura pari all'80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.
3. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie similari che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma 2, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria del territorio nazionale.
4. Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prenderà

a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità.

5. La corresponsione dell'indennità di cui al comma 2 è subordinata alla condizione che, all'inizio del congedo di maternità, la lavoratrice riconsegna al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

Art. 62. Lavoro domestico (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 19, 22; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3 e 6, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.
2. Per il personale addetto ai servizi domestici familiari, l'indennità di cui all'articolo 22 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalità e le disposizioni stabilite dal decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

Art. 63. Lavoro in agricoltura (decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, art. 14; decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, art. 5; decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146, art. 4; legge 17 maggio 1999, n. 144, art. 45, comma 21)

1. Le prestazioni di maternità e di paternità di cui alle presenti disposizioni per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato sono corrisposte, ferme restando le modalità erogative di cui all'articolo 1, comma 6 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, con gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'industria.
2. Le lavoratrici e i lavoratori agricoli con contratto a tempo determinato iscritti o aventi diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto alle prestazioni di maternità e di paternità a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate.
3. E' consentita l'ammissione delle lavoratrici e dei lavoratori alle prestazioni di maternità e di paternità, mediante certificazione di iscrizione d'urgenza negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, e successive modificazioni.
4. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato le prestazioni per i congedi, riposi e permessi di cui ai Capi III, IV, V e VI sono calcolate sulla base della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, prendendo a riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.
5. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo determinato, esclusi quelli di cui

al comma 6, le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono determinate sulla base della retribuzione fissata secondo le modalità di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, ai sensi dell'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

6. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli di cui al comma 2 il salario medio convenzionale determinato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e rilevato nel 1995, resta fermo, ai fini della contribuzione e delle prestazioni temporanee, fino a quando il suo importo per le singole qualifiche degli operai agricoli non sia superato da quello spettante nelle singole province in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A decorrere da tale momento trova applicazione l'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni.
7. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli compartecipanti e piccoli coloni l'ammontare della retribuzione media è stabilito in misura pari a quella di cui al comma 5.

Art. 64. *Lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335*

1. In materia di tutela della maternità, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.
2. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente. A tal fine, si applica il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 4 aprile 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 136 del 12 giugno 2002. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze è disciplinata l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 7, 17 e 22 nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo, da determinare con il medesimo decreto.

Art. 64-bis *Adozioni e affidamenti*

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

Art. 64-ter *Automaticità delle prestazioni*

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

Art. 65. *Attività socialmente utili (decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, art. 8, comma 3, 15, 16 e 17; decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, articoli 4 e 10)*

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al *decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468*, e successive modificazioni, impegnati in attività socialmente utili hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Alle lavoratrici si applica altresì la disciplina di cui all'articolo 17 del presente testo unico.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'articolo 24, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta dall'INPS un'indennità pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno previsto dall'articolo 8, *comma 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468*. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, *comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 19 luglio 1993, n. 236*, o del soggetto finanziatore dell'attività socialmente utile.
3. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità e di paternità.
4. Alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell'assegno, i riposi di cui agli *articoli 39 e 40*.
5. L'assegno è erogato anche per i permessi di cui all'articolo 33, *comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104*, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 42, commi 2, 3 e 6, del presente testo unico.

Capo XI**LAVORATORI AUTONOMI****Art. 66.** *Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole (legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 1)*

1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle *leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613*, alle imprenditrici agricole a titolo principale,

nonché alle pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne, di cui alla *legge 13 marzo 1958, n. 250*, e successive modificazioni, è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'articolo 68.

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. 67. Modalità di erogazione (*legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 2*)

1. L'indennità di cui all'articolo 66 viene erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della *legge 22 maggio 1978, n. 194*.

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.

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.

3. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 68. Misura dell'indennità (*legge 29 dicembre 1987, n. 546, articoli 3, 4 e 5*)

1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla *legge 26 febbraio 1982, n. 54*, in relazione all'anno precedente il parto.

2. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, una indennità giornaliera pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla *legge 26 settembre 1981, n. 537*, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.

2-bis. Alle pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi

alla stessa data effettiva del parto una indennità giornaliera pari all'80 per cento della massima giornaliera del salario convenzionale previsto per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne dall'articolo 10 della legge 13 marzo 1958, n. 250, come successivamente adeguato in base alle disposizioni vigenti.

3. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, è corrisposta una indennità giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni.

Art. 69. Congedo parentale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 4)

1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compresi il relativo trattamento economico e il trattamento previdenziale di cui all'articolo 35, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.
- 1-bis. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.

*** **

Capo XII

LIBERI PROFESSIONISTI

Art. 70. Indennità di maternità per le libere professioniste (legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

1. Alle libere professioniste, iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza di cui alla tabella D allegata al presente testo unico, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.
2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello dell'evento.
3. In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo.
- 3-bis. L'indennità di cui al comma 1 non può essere superiore a cinque volte l'importo minimo derivante dall'applicazione del comma 3, ferma restando la potestà di ogni singola cassa di stabilire, con delibera del consiglio di amministrazione, sogget-

ta ad approvazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un importo massimo più elevato, tenuto conto delle capacità reddituali e contributive della categoria professionale e della compatibilità con gli equilibri finanziari dell'ente.

- 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. 71. Termini e modalità della domanda (legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 2)

1. L'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, dal competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto. (101)
2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonché dalla dichiarazione redatta ai sensi del *decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445*, attestante l'inesistenza del diritto alle indennità di maternità di cui al Capo III, al Capo X e al Capo XI. ⁽¹⁰²⁾
3. L'indennità di maternità spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli *articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194*.

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.

4. I competenti enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 72. Adozioni e affidamenti (legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 3)

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.
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.
3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.

Art. 73. *Indennità in caso di interruzione della gravidanza (legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 4)*

1. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta nella misura pari all'80 per cento di una mensilità del reddito o della retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato articolo 70.
2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla U.S.L. che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuta interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, ai sensi della *legge 22 maggio 1978, n. 194*, e deve essere presentata al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'interruzione della gravidanza.

*** **

Capo XIII

SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA PATERNITÀ

Art. 74. *Assegno di maternità di base (legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 1, 2, 3, 4, 5-bis, 6; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 12; legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, commi 10 e 11)*

1. Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, è concesso un assegno di maternità pari a complessive L. 2.500.000.
2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.
3. L'assegno è concesso dai comuni nella misura prevista alla data del parto, alle condizioni di cui al comma 4. I comuni provvedono ad informare gli interessati invitandoli a certificare il possesso dei requisiti all'atto dell'iscrizione all'anagrafe comunale dei nuovi nati.
4. L'assegno di maternità di cui al comma 1, nonché l'integrazione di cui al comma 6, spetta qualora il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE), di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, tabella 1, pari a lire 50 milioni annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti.
5. Per nuclei familiari con diversa composizione detto requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal predetto decreto legisla-

- tivo n. 109 del 1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni ivi previste.*
6. Qualora il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.
 7. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
 8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarità concessiva in capo ai comuni, è erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalità da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.
 9. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le necessarie disposizioni regolamentari per l'attuazione del presente articolo.
 10. Con tali decreti sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
 11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 1° luglio 2000 al 31 dicembre 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al comma 12 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 75. *Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui (legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14; legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, comma 10)*

1. Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità, è corrisposto, per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dal 2 luglio 2000, un assegno di importo complessivo pari a lire 3 milioni ⁽¹¹³⁾, per l'intero nel caso in cui non beneficino dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:
 - a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;
 - b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attività lavorativa, così come individuate con i decreti di cui al comma 5, e

- la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti è altresì definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile;
- c) in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.
2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.
 3. L'assegno di cui al comma 1 è concesso ed erogato dall'INPS, a domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.
 4. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
 5. Con i decreti di cui al comma 6 sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
 6. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le disposizioni regolamentari necessarie per l'attuazione del presente articolo.

*** **

Capo XIV VIGILANZA

Art. 76. *Documentazione (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 29 e 30, commi 2, 3 e 4)*

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.
2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.
3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.
4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

Art. 77. *Vigilanza (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 30, comma 1, e 31, comma 4)*

1. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il servizio

- ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2. La vigilanza sul presente testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.
 3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

*** **

Capo XV

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI CONTRIBUTIVI

Art. 78. *Riduzione degli oneri di maternità (legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 1, 4, e 11)*

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1° luglio 2000 per i quali è riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni ⁽¹¹⁴⁾, ovvero una quota fino a lire 3 milioni ⁽¹¹⁴⁾ se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, è posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.
2. Gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57 per cento.
3. L'importo della quota di cui al comma 1 è rivalutata al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

Art. 79. *Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 21)*

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazione della riduzione degli oneri di cui all'articolo 78, è dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:
 - a) dello 0,46 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria, del credito, dell'assicurazione, dell'artigianato, marittimi, spettacolo; ⁽¹¹⁶⁾
 - b) dello 0,24 per cento sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;
 - c) dello 0,13 per cento sulla retribuzione per il settore dei servizi tributari appaltati;
 - d) dello 0,03 per cento per gli operai agricoli e dello 0,43 per cento per gli impiegati agricoli. Il contributo è calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito

dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146; e per i piccoli coloni e compartecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488;

- e) dello 0,01 per cento per gli allievi dei cantieri scuola e lavoro di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 418.
2. Per gli apprendisti è dovuto un contributo di lire 32 settimanali.
 3. Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani "Giovanni Amendola" è dovuto un contributo pari allo 0,65 per cento della retribuzione.
 4. In relazione al versamento dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le disposizioni relative ai contributi obbligatori.
 5. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello per il tesoro, la misura dei contributi stabiliti dal presente articolo può essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

Art. 80. *Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base (legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 5 e 5-bis)*

1. Per il finanziamento dell'assegno di maternità di cui all'articolo 74 è istituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la cui dotazione è stabilita in lire 25 miliardi per l'anno 1999, in lire 125 miliardi per l'anno 2000 e in lire 150 miliardi (119) a decorrere dall'anno 2001.
2. A tal fine sono trasferite dal bilancio dello Stato all'INPS le relative somme, con conguaglio, alla fine di ogni esercizio, sulla base di specifica rendicontazione.

Art. 81. *Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui (legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 9)*

1. L'assegno di cui all'articolo 75 è posto a carico dello Stato.

Art. 82. *Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome (legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 6, 7 e 8; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)*

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XI, si provvede con un contributo annuo di lire 14.500 per ogni iscritto all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti per le gestioni dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attività commerciali.
- 1-bis. Il contributo annuo previsto al comma 1 si applica, altresì, alle persone che eser-

citano, per proprio conto, quale esclusiva e prevalente attività lavorativa, la piccola pesca marittima e delle acque interne, iscritte al fondo di cui all'articolo 12, *terzo comma, della legge 13 marzo 1958, n. 250.*

2. Al fine di assicurare l'equilibrio delle singole gestioni previdenziali, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, con proprio decreto stabilisce le variazioni dei contributi previsti ai commi 1 e 1-bis, in misura percentuale uguale alle variazioni delle corrispettive indennità.

Art. 83. *Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste (legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 5; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)*

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XII, si provvede con un contributo annuo a carico di ogni iscritto a casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti. Il contributo è annualmente rivalutato con lo stesso indice di aumento dei contributi dovuti in misura fissa di cui all'articolo 22 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni.
2. A seguito della riduzione degli oneri di maternità di cui all'articolo 78, per gli enti comunque denominati che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti, la ridefinizione dei contributi dovuti dagli iscritti ai fini del trattamento di maternità avviene mediante delibera degli enti medesimi, approvata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, nonché con gli altri Ministeri rispettivamente competenti ad esercitare la vigilanza sul relativo ente.
3. Ai fini dell'approvazione della delibera di cui al comma 2, gli enti presentano ai Ministeri vigilanti idonea documentazione che attesti la situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni erogate.

Art. 84. *Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle collaboratrici coordinate e continuative (legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 59, comma 16)*

1. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è elevato di una ulteriore aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi anche della tutela relativa alla maternità.

*** **

Capo XVI

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 85. Disposizioni in vigore

1. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni legislative, fatte salve le disapplicazioni disposte dai contratti collettivi ai sensi dell'articolo 72, *comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29*:
 - a) l'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
 - b) l'articolo 157-sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103;
 - c) l'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457;
 - d) l'articolo 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304;
 - e) la lettera c) del comma 2 dell'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
 - f) l'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
 - g) l'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33;
 - h) il comma 2 dell'articolo 54 della legge 1° aprile 1981, n. 121;
 - i) l'articolo 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155;
 - j) l'articolo 8-bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331;
 - k) l'articolo 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54;
 - l) l'articolo 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162;
 - ~~m) la lettera d) del comma 1 dell'articolo 4 del decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 402;~~
 - n) il comma 1-bis dell'articolo 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58;
 - o) il comma 8 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
 - p) il comma 2 dell'articolo 7, il comma 2 dell'articolo 18 e il comma 2 dell'articolo 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;
 - q) il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;
 - r) il comma 2, seconda parte, dell'articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;
 - s) il comma 40 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335;
 - t) gli articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
 - u) l'articolo 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;
 - v) il comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1991, n. 449;
 - w) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52;
 - x) il comma 1 dell'articolo 25 e il comma 3 dell'articolo 34 e il comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
 - y) la lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;
 - [z) l'articolo 18 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135;

- aa) la lettera e) del comma 2, dell'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;
 - bb) l'articolo 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;
 - cc) il comma 1 dell'articolo 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
 - dd) i commi 2 e 3 dell'articolo 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;
 - ee) il comma 2 dell'articolo 10 e il comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;
 - ff) gli articoli 5 e 18, il comma 3 dell'articolo 25, il comma 3 dell'articolo 32, il comma 6 dell'articolo 41 e il comma 3 dell'articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334;
 - gg) il comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388. 2.
- Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:
- a) il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403;
 - b) il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, ad eccezione degli articoli 1, 11 e 21;
 - c) il comma 4 dell'articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
 - d) il comma 2, dell'articolo 20-quinquies e il comma 2 dell'articolo 25-quater del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337;
 - e) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982; f) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991; g) l'articolo 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439, fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla lettera c) del comma 1 dell'articolo 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287;
 - h) il decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;
 - i) il comma 4 dell'articolo 8 e il comma 3 dell'articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465;
 - j) il comma 2 dell'articolo 7 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142;
 - k) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 aprile 2002 l) il comma 1 dell'articolo 1 del decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;
 - m) gli articoli 1 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 febbraio 1999;
 - n) il comma 2 dell'articolo 6 del decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica 30 aprile 1999, n. 224;
 - o) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 agosto 1999;
 - p) il comma 6 dell'articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394;
 - q) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 dicembre 1999, n. 553;
 - r) il decreto del Ministro della sanità 24 aprile 2000;
 - r-bis) il decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 dicembre 2000, n. 452, e successive modificazioni.

Art. 86. *Disposizioni abrogate (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3, comma 2; legge 29 dicembre 1987, n. 546, articolo 9; legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 15 e 17, comma 4)*

1. Restano abrogate le seguenti disposizioni:
 - a) gli *articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653*;
 - b) la *legge 26 agosto 1950, n. 860*.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate, in particolare, le seguenti disposizioni legislative:
 - a) la *legge 30 dicembre 1971, n. 1204* e successive modificazioni;
 - b) il secondo comma dell'articolo 3; i commi 1 e 2, lettere a) e b), dell'articolo 5; gli *articoli 6, 6-bis, 6-ter e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903*;
 - c) la lettera n) del comma 3 dell'articolo 31 e l'articolo 39-*quater della legge 4 maggio 1983, n. 184*, nonché le parole "e gli *articoli 6 e 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903*, si applicano anche agli affidatari di cui al comma precedente" del secondo comma dell'articolo 80 *della legge 4 maggio 1983, n. 184*;
 - d) il comma 4 dell'articolo 31 *della legge 28 febbraio 1986, n. 41*; e) la *legge 29 dicembre 1987, n. 546*; f) l'articolo 13 *della legge 7 agosto 1990, n. 232*, così come modificato dall'articolo 3 *del decreto-legge 6 maggio 1994, n. 271*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 6 luglio 1994, n. 433*; g) la *legge 11 dicembre 1990, n. 379*; h) l'articolo 8 *del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 1° giugno 1991, n. 166*; i) il comma 1 dell'articolo 33 *della legge 5 febbraio 1992, n. 104*; j) i commi 1 e 3 dell'articolo 14 *del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503*; k) i commi 3, 4 e 5 dell'articolo 6 *del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 19 luglio 1993, n. 236*; l) il comma 2 dell'articolo 2 *del decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566*; m) l'articolo 69 *del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230*; n) l'articolo 2 *del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564*; o) il *decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645*; p) il comma 15 dell'articolo 8 *del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468*; q) l'articolo 66 *della legge 23 dicembre 1998, n. 448*, così come modificato dagli *articoli 50 e 63 della legge 17 maggio 1999, n. 144*; r) i commi 1, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell'articolo 49 *della legge 23 dicembre 1999, n. 488*; s) i commi 2 e 3 dell'articolo 4 e i commi 2 e 3 dell'articolo 5 *del decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24*; t) il comma 5 dell'articolo 3, il comma 4-bis dell'articolo 4 e l'articolo 10 e i commi 2 e 3 dell'articolo 12, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'articolo 85 del presente testo unico, e l'articolo 14 *della legge 8 marzo 2000, n. 53*; u) i commi 10 e 11 dell'articolo 80 *della legge 23 dicembre 2000, n. 388*. 3. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate le seguenti disposizioni regolamentari: a) gli *articoli 1, 11 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026*.

Art. 87. *Disposizioni regolamentari di attuazione*

1. Fino all'entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di attuazione del pre-

sente testo unico, emanate ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, salvo quanto stabilito dall'articolo 86 del presente testo unico.

2. Le disposizioni del citato decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, che fanno riferimento alla disciplina della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono da intendersi riferite alle corrispondenti disposizioni del presente testo unico.

Art. 88. Entrata in vigore

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

*** **

E) MISURE A SOSTEGNO DELLA DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA

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.

Publicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana 6 marzo 2015, n. 54 ed entrato in vigore il 7 marzo 2015

*** **

Titolo I

Disciplina della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI)

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, de-

nominata: «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 ASpl e mini-ASpl introdotte dall'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015.

Art. 2. Destinatari

1. Sono destinatari della 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 è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:
 - a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
 - b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
 - c) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.
2. La NASpI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di 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 è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.
2. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, la NASpI è pari al 75 per cento della retribuzione mensile.

Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementato di una somma pari al 25 per cento della differenza tra la retribuzione mensile e il predetto importo. La NASpI non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo mensile massimo di 1.300 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

3. La NASpI si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.
4. Alla NASpI non si applica il prelievo contributivo di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

Art. 5. Durata

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

Art. 6. Domanda e decorrenza della prestazione

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

Art. 7. Condizionalità

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

presente disposizione nonché le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva di cui al comma 1.

Art. 8. Incentivo all'autoimprenditorialità

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

Art. 9. Compatibilità con il rapporto di lavoro subordinato

1. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpI instauri un rapporto di lavoro subordinato il cui reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale decade dalla prestazione, salvo il caso in cui la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a sei mesi. In tale caso la prestazione è sospesa d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro. La contribuzione versata durante il periodo di sospensione è utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5.
2. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la 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'attività il reddito annuo previsto e che il datore di lavoro o, qualora il lavoratore sia impiegato con contratto di somministrazione, l'utilizzatore, siano diversi dal datore di lavoro o dall'utilizzatore per i quali il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpI e non presentino rispetto ad essi rapporti di collegamento o di controllo ovvero assetti proprietari sostanzialmente coincidenti. La contribuzione versata è utile ai fini di cui agli articoli 3 e 5.
3. Il lavoratore titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale

che cessi da uno dei detti rapporti a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa, o di risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012, e il cui reddito sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, ha diritto, ricorrendo tutti gli altri requisiti, di percepire la 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'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro subordinato non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata integralmente alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88 del 1989.

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

1. Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpI intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale ricava un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, deve informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne. La NASpI 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'indennità per i soci lavoratori ed il personale artistico

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

Art. 14. Rinvio 1. Alla NASpI si applicano le disposizioni in materia di ASpI in quanto compatibili.

*** **

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

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

1. In attesa degli interventi di semplificazione, modifica o superamento delle forme contrattuali previsti all'articolo 1, comma 7, lettera a), della legge n. 183 del 2014,

- in via sperimentale per il 2015, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL.
2. La DIS-COLL è riconosciuta ai soggetti di cui al comma 1 che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:
 - a) siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni;
 - b) possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento;
 - c) possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di cui al comma 1 di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.
 3. La DIS-COLL è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati, derivante da rapporti di collaborazione di cui al comma 1, relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi.
 4. La DIS-COLL, rapportata al reddito medio mensile come determinato al comma 3, è pari al 75 per cento dello stesso reddito nel caso in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo la DIS-COLL è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo. La DIS-COLL non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.300 euro nel 2015, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.
 5. La DIS-COLL si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.
 6. La DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. La DIS-COLL non può in ogni caso superare la durata massima di sei mesi.
 7. Per i periodi di fruizione della DIS-COLL non sono riconosciuti i contributi figurativi.
 8. La domanda di DIS-COLL è presentata all'INPS, in via telematica, entro il ter-

- mine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
9. La DIS-COLL spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.
 10. L'erogazione della DIS-COLL è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti ai sensi dell'articolo 1, comma, 2 lettera g), del decreto legislativo n. 181 del 2000, e successive modificazioni. Con il decreto legislativo previsto all'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 2014, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della DIS-COLL alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo.
 11. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a cinque giorni il lavoratore decade dal diritto alla DIS-COLL. In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a cinque giorni la DIS-COLL è sospesa d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni. Al termine di un periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.
 12. Il beneficiario di DIS-COLL che intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, deve comunicare all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo che prevede di trarne. Nel caso di mancata comunicazione del reddito previsto il beneficiario decade dal diritto alla DIS-COLL a decorrere dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale. La DIS-COLL è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Il lavoratore esentato dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi è tenuto a presentare all'INPS un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la DIS-COLL percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.
 13. I soggetti di cui all'articolo 2, commi da 51 a 56, della legge n. 92 del 2012 fruiscono fino al 31 dicembre del 2015 esclusivamente delle prestazioni di cui al presente articolo. Restano salvi i diritti maturati in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi nell'anno 2013.
 14. Le risorse finanziarie già previste per il finanziamento della tutela del sostegno al reddito dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 e all'articolo 2, commi 51 e 56, della legge n. 92 del

2012, concorrono al finanziamento degli oneri relativi alle disposizioni di cui al presente articolo per l'anno 2015 e pertanto in relazione allo stesso anno 2015 non trovano applicazione le disposizioni di cui al citato articolo 2, commi da 51 a 56, della legge n. 92 del 2012.

15. All'eventuale riconoscimento della DIS-COLL ai soggetti di cui al presente articolo anche per gli anni successivi al 2015 si provvede con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanino le occorrenti risorse finanziarie e in particolare con le risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183 del 2014.

*** **

Titolo III Assegno di disoccupazione

Art. 16. Assegno di disoccupazione - ASDI

1. A decorrere dal 1° maggio 2015 è istituito, in via sperimentale per l'anno 2015, l'Assegno di disoccupazione (ASDI), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori beneficiari della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) di cui all'articolo 1 che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata entro il 31 dicembre 2015, siano privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno.
2. Nel primo anno di applicazione gli interventi sono prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e, quindi, ai lavoratori in età prossima al pensionamento. In ogni caso, il sostegno economico non potrà essere erogato esaurite le risorse del Fondo di cui al comma 7.
3. L'ASDI è erogato mensilmente per una durata massima di sei mesi ed è pari al 75 per cento dell'ultima indennità NASpI percepita, e, comunque, in misura non superiore all'ammontare dell'assegno sociale, di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335. L'ammontare di cui al periodo precedente è incrementato per gli eventuali carichi familiari del lavoratore nella misura e secondo le modalità stabilite con il decreto di cui al comma 6.
4. Al fine di incentivare la ricerca attiva del lavoro i redditi derivanti da nuova occupazione possono essere parzialmente cumulati con l'ASDI nei limiti e secondo i criteri stabiliti con il decreto di cui al comma 6.
5. La corresponsione dell'ASDI è condizionata all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'impiego, contenente specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione, accettazione di adeguate proposte di lavoro. La partecipazione alle iniziative di attivazione proposte è obbligatoria, pena la perdita del beneficio.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti:
 - a) la situazione economica di bisogno del nucleo familiare di cui al comma 1, valutata in applicazione dell'ISEE, di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159, non computando l'ammontare dei trattamenti

- NASpI percepiti dal richiedente l'ASDI;
- b) l'individuazione di criteri di priorità nell'accesso in caso di risorse insufficienti ad erogare il beneficio ai lavoratori nelle condizioni di cui al comma 2;
 - c) gli incrementi dell'ASDI per carichi familiari del lavoratore di cui al comma 3, comunque nel limite di un importo massimo;
 - d) i limiti ed i criteri di cumulabilità dei redditi da lavoro conseguiti nel periodo di fruizione dell'ASDI di cui al comma 4;
 - e) le caratteristiche del progetto personalizzato e il sistema degli obblighi e delle misure conseguenti all'inottemperanza agli impegni in esso previsti;
 - f) i flussi informativi tra i servizi per l'impiego e l'INPS volti ad alimentare il sistema informativo dei servizi sociali, di cui all'articolo 21 della legge 8 novembre 2000, n. 328, per il tramite del Casellario dell'assistenza, di cui all'articolo 13 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
 - g) i controlli per evitare la fruizione indebita della prestazione;
 - h) le modalità di erogazione dell'ASDI attraverso l'utilizzo di uno strumento di pagamento elettronico.
7. Al finanziamento dell'ASDI si provvede mediante le risorse di uno specifico Fondo istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La dotazione del Fondo è pari ad euro 200 milioni nel 2015 e 200 milioni nel 2016. Nel limite dell'1 per cento delle risorse attribuite al Fondo, possono essere finanziate attività di assistenza tecnica per il supporto dei servizi per l'impiego, per il monitoraggio e la valutazione degli interventi, nonché iniziative di comunicazione per la diffusione della conoscenza sugli interventi. All'attuazione e alla gestione dell'intervento provvede l'INPS con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. L'INPS riconosce il beneficio in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata della prestazione, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet.
8. All'eventuale riconoscimento dell'ASDI negli anni successivi al 2015 si provvede con le risorse previste da successivi provvedimenti legislativi che stanino le occorrenti risorse finanziarie e in particolare con le risorse derivanti dai decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge n. 183 del 2014.

*** **

Titolo IV Contratto di ricollocazione

Art. 17. Contratto di ricollocazione

1. Il Fondo per le politiche attive del lavoro, istituito dall'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, è incrementato, per l'anno 2015, di 32 milioni di euro provenienti dal gettito relativo al contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Nel rispetto dei principi del presente decreto, le regioni, nell'ambito della programmazione delle politiche attive del lavoro, ai sensi

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

*** **

Titolo V Disposizioni finanziarie e finali

Art. 18. Copertura finanziaria

1. Ai maggiori oneri derivanti dagli articoli da 1 a 15, valutati in 751 milioni di euro per l'anno 2015, 1.574 milioni di euro per l'anno 2016, 1.902 milioni di euro per l'anno 2017, 1.794 milioni di euro per l'anno 2018, 1.707 milioni di euro per l'anno 2019, 1.706 milioni di euro per l'anno 2020, 1.709 milioni di euro per l'anno 2021, 1.712 milioni di euro per l'anno 2022, 1.715 milioni di euro per l'anno 2023 e 1.718

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

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

MORRI CORNELLI & ASSOCIATI

STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO

Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano - Italia
Tel. +39 02 7607971
Fax +39 02 760797206
info@mcalex.it
www. mcalex.it



SEDE DI MILANO
Via Salasco, 40
20136 - Milano
Tel. +39 02.855010.1
Fax: +39 02.855010.36

SEDE DI ROMA
Via del Corso ,101
00186 - Roma
Tel. +39 06.3209029.1
Fax: +39 06.3209029.2

info@gesam.eu
www.gesam.eu