

Circolari Speciali  
*Lavoro*

# Riforma del mercato del lavoro

## CONTRATTI DI LAVORO

Contratto di lavoro a tempo determinato	p. 2	Lavoro intermittente	p. 4
Durata, code e pause dei contratti a tempo determinato	p. 2	Contratto di lavoro a progetto	p. 4
Somministrazione di lavoro	p. 2	Lavoro a progetto	p. 4
Nullità del termine apposto al contratto e indennità	p. 3	Soggetti in possesso di Partita Iva	p. 5
Contratto di inserimento	p. 3	Associazione in partecipazione con apporto di lavoro	p. 5
Contratto di apprendistato	p. 3	Lavoro accessorio	p. 6
Lavoro a tempo parziale	p. 3	Tirocini formativi e di orientamento	p. 6

## CONTRIBUZIONE

Contributo addizionale contratti a tempo determinato	p. 7	Contribuzione soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro	p. 8
Contributo per interruzione di rapporti a tempo indeterminato	p. 7	Aumento aliquote contributive gestione separata Inps	p. 8
Contribuzione per apprendisti	p. 7	Aumento aliquote contributive imprenditori agricoli professionali	p. 8

## LICENZIAMENTI

Licenziamenti individuali	p. 9	Applicazione delle disposizioni	p. 10
Licenziamento discriminatorio e reintegrazione del lavoratore	p. 9	Revoca del licenziamento	p. 11
Mancanza di giusta causa o giustificato motivo	p. 10	Licenziamenti collettivi	p. 11
Licenziamento inefficace	p. 10	Rito speciale per le controversie in materia di licenziamenti	p. 11

## ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (ASPI)

Istituzione dell'Aspi	p. 12	Liquidazione degli importi dovuti per avvio attività	p. 13
Requisiti per la fruizione dell'Aspi	p. 12	Trattamento breve - mini Aspi	p. 13
Importo dell'indennità Aspi e contribuzione figurativa	p. 12	Contributo di finanziamento	p. 14
Durata dell'indennità Aspi	p. 12	Soci di società cooperative di lavoro	p. 14
Procedura per l'erogazione dell'indennità	p. 13	Decadenza dalla fruizione dell'Aspi e mini-Aspi	p. 14
Condizioni per la fruizione dell'indennità	p. 13	Contenzioso	p. 14
Attività lavorativa in forma autonoma	p. 13	Disposizioni transitorie	p. 14

## AMMORTIZZATORI SOCIALI

Indennità una tantum lavoratori a progetto disoccupati	p. 15	Fondi di solidarietà bilaterali	p. 16
Revoca di prestazioni a condannati per gravi reati	p. 15	Aspi ai lavoratori sospesi per crisi aziendale	p. 17
Ammortizzatori sociali in deroga	p. 15	Prestazioni erogate dai fondi di solidarietà	p. 17
Abrogazioni	p. 16	Stato di disoccupazione	p. 17
Integrazione salariale straordinaria	p. 16	Acquisizione dello stato di disoccupazione	p. 17
Indennità per lavoratori del settore portuale	p. 16	Offerta di lavoro congrua e decadenza dai trattamenti integrativi	p. 18

## INCENTIVI E AGEVOLAZIONI

Sospensione del pagamento delle rate mutui "prima casa"	p. 19	Sostegno alla genitorialità	p. 22
Interventi a favore di lavoratori anziani	p. 19	Diritto al lavoro dei disabili	p. 22
Incentivi all'occupazione per anziani e donne in aree svantaggiate	p. 20	Sgravi contributivi per contrattazione di secondo livello	p. 22
Incentivi alle assunzioni	p. 20	Livelli essenziali delle prestazioni dei servizi per l'impiego	p. 22
Dimissioni in bianco e tutela della maternità-paternità	p. 21		

## VARIE

Contrasto al lavoro irregolare degli immigrati	p. 23	Reddito dei fabbricati in locazione ai fini Irpef	p. 23
Responsabilità solidale negli appalti	p. 23	Diritti d'imbarco aeromobili	p. 23
Deducibilità dei costi relativi ai mezzi di trasporto	p. 23	Entrata in vigore	p. 23

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 3.07.2012, n. 153, S.O. n. 136, la [L. 28.06.2012, n. 92](#), in vigore dal 18.07.2012, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita".  
Si sintetizzano le principali disposizioni contenute nel provvedimento.

## CONTRATTI DI LAVORO

### CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

[Art. 1, c. 9](#)

- Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.
- Ai fini della stipula del contratto non è necessario il **requisito** della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro, nell'ipotesi del primo rapporto di lavoro instaurato a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi e non prorogabile, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore di manodopera e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria, ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi prima descritta, il requisito come sopra specificato non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'art. 5, c. 3 D. Lgs. 368/2001. La nuova possibilità si riferisce, quindi, ai casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente, nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

### DURATA, CODE E PAUSE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

[Art. 1, c. 9](#)

- In tema di **prosecuzione del rapporto** di lavoro oltre la scadenza fissata, la norma ha previsto che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, nonché decorso il periodo complessivo di 36 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Inoltre, ha introdotto a carico del datore di lavoro l'onere di comunicare al Centro per l'Impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine originariamente fissato e secondo modalità che saranno stabilite con apposito decreto, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione.
- Per quanto concerne la successione di contratti sono stati ampliati i termini delle pause intercorrenti tra più rapporti; infatti, qualora il lavoratore sia riassunto a termine entro un periodo di **60 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero **90 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. I contratti collettivi o, in loro mancanza, il Ministero del Lavoro, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente fino a 20 giorni e 30 giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.
- Ai fini del computo del periodo massimo di 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi di durata del rapporto, fra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni equivalenti, oltre il quale il lavoro si considera a tempo indeterminato, si tiene conto anche dei **periodi di missione** aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

### SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

[Art. 1, c. 10](#)

- La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore, ma fatta salva la previsione dell'art. 1, c. 1-bis D. Lgs. 368/2001 (introdotta dalla riforma e sopra illustrata) in merito alla prima missione nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.
- Per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte, fatte salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate, anche con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed enti locali.

## NULLITÀ DEL TERMINE APPOSTO AL CONTRATTO E INDENNITÀ

[Art. 1, cc. 11-13](#)

- In relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1.01.2013, le disposizioni dell'art. 6 L. 604/1966, in tema di impugnazione del licenziamento, si applicano anche ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro (ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D. Lgs. 368/2001) e, in tal caso, il termine per l'impugnazione del licenziamento, che decorre dalla cessazione del contratto, è fissato in 120 giorni, mentre il termine per il deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale è di 180 giorni.
- Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo **un'indennità onnicomprensiva**, nella misura variabile tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 L. 604/1966.
- Tale disposizione deve interpretarsi nel senso che l'indennità prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

## CONTRATTO DI INSERIMENTO

[Art. 1, cc. 14-15](#)

- **Sono abrogate** le disposizioni del D. Lgs. 276/2003 (artt. da 54 a 59) concernenti il contratto di inserimento che non potrà più essere stipulato a decorrere dal 1.01.2013. Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31.12.2012 continueranno ad applicarsi le disposizioni abrogate.

## CONTRATTO DI APPRENDISTATO

[Art. 1, cc. 16-19](#)

- È prevista una **durata minima** del contratto non inferiore a 6 mesi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, c. 5 D. Lgs. 167/2011 in tema di attività con cicli stagionali.
- È precisato che nel **periodo di preavviso** continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.
- Il **numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere**, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, 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 i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità;
  - è in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato;
  - il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3;
  - le disposizioni sul numero massimo di apprendisti assumibili non si applicano alle imprese artigiane per le quali valgono le disposizioni dell'art. 4 L. 443/1985;
- Con riferimento ai contratti con decorrenza dal 1.01.2013, esclusi i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità, **l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro** al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, **di almeno il 50%** (30% per 36 mesi dall'entrata in vigore della riforma) **degli apprendisti** dipendenti dallo stesso datore di lavoro, esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa; qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.
- Gli apprendisti **assunti in violazione dei limiti** previsti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
- La **durata** del contratto, per la sua **componente formativa**, non può essere superiore a 3 anni, ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

## LAVORO A TEMPO PARZIALE

[Art. 1, c. 20](#)

- I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, rappresentanze sindacali aziendali e rappresentanze sindacali unitarie possono stabilire condizioni e modalità che consentano al lavoratore di richiedere **l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche** precedentemente concordate.
- Ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi, è riconosciuta la facoltà di **revocare il consenso prestato** all'apposizione di clausole flessibili ed elastiche al contratto di lavoro a tempo parziale:
  - al lavoratore che si trovi in presenza di patologie oncologiche, che abbia figlio convivente di età non superiore a 13 anni o figlio convivente portatore di handicap grave;
  - ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

## LAVORO INTERMITTENTE

[Art. 1, cc. 21-22](#)

- È abrogato l'art. 37 D. Lgs. 276/2003, che regolamentava il ricorso al lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, nonché in eventuali ulteriori periodi predeterminati previsti dai contratti collettivi; il contratto di lavoro intermittente può ora essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere **discontinuo o intermittente**, secondo le esigenze conseguentemente, individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.
- Il contratto di lavoro intermittente può, in ogni caso, essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando, in tale caso, che le prestazioni contrattuali dovranno essere svolte entro il 25° anno di età.
- Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a **comunicarne la durata** con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica, secondo modalità che saranno individuate con apposito decreto ministeriale insieme a ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie; in caso di violazione, si applica una sanzione amministrativa da € 400,00 ad € 2.400,00 in relazione a ciascun lavoratore per il quale sia stata omessa la comunicazione ed esclusa la possibilità di applicare la procedura di diffida.
- I **contratti** di lavoro intermittente **già sottoscritti** al 18.07.2012 che non siano compatibili con le nuove disposizioni introdotte cesseranno di produrre effetti decorsi 12 mesi dalla data suddetta.

## CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO

[Art. 1, c. 23](#)

- In tema di **forma** del contratto è stabilito che esso debba contenere la descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire.
- Per quanto riguarda il **corrispettivo**, le nuove regole prevedono che il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto debba essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò, nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non possa essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati; in assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.
- In tema di **recesso**, fermo restando che il contratto si risolve al momento della realizzazione del progetto che ne costituisce l'oggetto, è previsto che le parti possano recedere prima della scadenza del termine, per giusta causa e che il committente possa recedere, prima della scadenza del termine, anche qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto, mentre il collaboratore possa recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.

## LAVORO A PROGETTO

[Art. 1, cc. 23-25 e 27](#)

- Il contratto è riconducibile unicamente a **progetti specifici**, poichè è eliminato il riferimento al programma di lavoro o fase di esso.
- Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale, non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa e non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- Salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, **sono considerati rapporti di lavoro subordinato** sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- L'individuazione di uno **specifico progetto** costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- Le **nuove disposizioni si applicano** ai contratti di collaborazione stipulati successivamente al 18.07.2012.
- L'iscrizione del collaboratore ad albi professionali non è circostanza idonea, di per sé, a determinare l'esclusione dal campo di applicazione della norma, ma occorre che il contenuto concreto della collaborazione sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali.

## SOGGETTI IN POSSESSO DI PARTITA IVA

[Art. 1, c. 26](#)

- Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'IVA sono **considerate**, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, **rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**, qualora ricorrano almeno 2 dei seguenti presupposti:
  - che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a 8 mesi nell'arco dell'anno solare;
  - che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;
  - che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.
- Tale **presunzione non opera** qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:
  - sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;
  - sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 1, c. 3, L. 233/1990 relativo alla gestione dei commercianti.
- La **presunzione non opera** anche con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni, che saranno identificate con decreto del Ministero del Lavoro da emanare entro 3 mesi, sentite le parti sociali.
- La presunzione, che determina l'integrale applicazione della disciplina del lavoro a progetto, inclusa la norma sulla conversione del rapporto in lavoro subordinato a tempo indeterminato in assenza di specifico progetto, **si applica** ai rapporti instaurati dopo il 18.07.2012, mentre per i rapporti in corso a tale data, le disposizioni si applicheranno decorsi 12 mesi dalla medesima data.
- Quando la prestazione lavorativa si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli **oneri contributivi** derivanti dall'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata dell'Inps sono a carico per 2/3 del committente e per 1/3 del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente.

## ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO

[Art. 1, cc. 28-31](#)

- È stata abrogata la disposizione del D. Lgs. 276/2003 che prevedeva, in caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, che il lavoratore avesse diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, o in mancanza di contratto collettivo, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo, a meno che il datore di lavoro, o committente, o altrimenti utilizzatore non comprovasse, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientrava in una delle tipologie di lavoro disciplinate.
- In parallelo, all'art. 2549 C.C. è stato aggiunto un comma che prevede, qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, che il **numero degli associati** impegnati in una medesima attività non possa essere superiore a 3, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il 3° grado o di affinità entro il 2°.
- In caso di **violazione del divieto**, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- Sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i **contratti in essere** che, al 18.07.2012, siano stati certificati.
- I rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto previsto dall'art. 2552 C.C., si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La presunzione si applica anche qualora l'apporto di lavoro non presenti i requisiti di cui all'art. 69-bis, c. 2, lett. a) D. Lgs. 276/2003 (competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività).

## LAVORO ACCESSORIO

[Art. 1, cc. 32-33](#)

- Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla **totalità** dei committenti, a compensi **superiori a € 5.000,00** nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT intercorsa nell'anno precedente; tuttavia fermo restando il limite complessivo di € 5.000,00 nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a € 2.000,00, rivalutati annualmente.
- Le disposizioni sopra illustrate si applicano in **agricoltura**:
  - a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale;
  - b) effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 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;
  - c) alle attività agricole svolte a favore di produttori agricoli con volume d'affari annuo non superiore a € 7.000,00, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.
- 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.
- I compensi percepiti dal lavoratore sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del **permesso di soggiorno**.
- **I buoni saranno orari**, numerati progressivamente e datati;
- **La percentuale** relativa al **versamento dei contributi previdenziali** è **rideterminata** con decreto interministeriale, in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla Gestione Separata dell'INPS.
- Resta fermo l'utilizzo, secondo la **previgente disciplina, dei buoni già richiesti alla data del 18.07.2012 entro il 31.05.2013**.
- Sono soppresse le disposizioni che attualmente consentono alle imprese familiari di ricorrere al lavoro accessorio per un importo fino a € 10.000,00 e che consentono tali prestazioni da parte di lavoratori part time e di percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito.

## TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

[Art. 1, cc. 34-35](#)

- Entro 180 giorni dal 18.07.2012, il Governo e le Regioni concluderanno in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri:
  - revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;
  - previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;
  - individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
  - riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta, che, se non corrisposta, comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di € 1.000,00 a un massimo di € 6.000,00.

## CONTRIBUZIONE

### CONTRIBUTO ADDIZIONALE CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

[Art. 2, cc. 28-30](#)

- Ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari **all'1,4% della retribuzione imponibile** ai fini previdenziali dal 1.01.2013.
- Il contributo addizionale non si applica:
  - a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
  - b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1.01.2013 al 31.12.2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31.12.2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;
  - c) agli apprendisti;
  - d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni.
- Nei limiti delle ultime 6 mensilità il contributo addizionale è **restituito**, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in **caso di trasformazione** del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

### CONTRIBUTO PER INTERRUZIONE DI RAPPORTI A TEMPO INDETERMINATO

[Art. 2, cc. 31-35](#)

- In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, intervenuti a decorrere dal 1.01.2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, **una somma pari al 50% del trattamento mensile iniziale di Aspi** per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo determinato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione del contributo addizionale sui contratti a tempo determinato.
- Il contributo è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato per casistiche diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro con preavviso.
- Il contributo non è da versare, fino al 31.12.2016, nei casi in cui sia dovuto il contributo a carico del datore di lavoro per ogni lavoratore messo in mobilità.
- Per il periodo 2013-2015 il contributo non è dovuto nei seguenti casi:
  - a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
  - b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.
- A decorrere dal 1.01.2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo è moltiplicato per 3 volte.

### CONTRIBUZIONE PER APPRENDISTI

[Art. 2, cc. 36, 37](#)

- A decorrere dal 1.01.2013, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dalla stessa data, è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione **pari all'1,31%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'art. 22, c. 1 L. 183/2011 (che prevede l'azzeramento per i primi 3 anni della quota di contribuzione a carico del datore di lavoro che occupi fino a 9 addetti, per i contratti di apprendistato stipulati nel periodo 2012-2016).
- L'aliquota contributiva di finanziamento dell'Aspi non ha effetto nei confronti delle disposizioni agevolative che rimandano, per l'identificazione dell'aliquota applicabile, alla contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti.

## CONTRIBUZIONE SOGGETTI AUTORIZZATI ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

[Art. 2, c. 39](#)

- Dal 1.01.2013 l'aliquota contributiva a carico dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro, commisurata alla retribuzione dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione, è **ridotta dal 4% al 2,6%**, mentre rimane invariata al 4% quella relativa ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

## AUMENTO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE GESTIONE SEPARATA INPS

[Art. 2, c. 57](#)

- È previsto un incremento progressivo dell'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla gestione separata Inps, e della corrispondente aliquota per il computo delle prestazioni pensionistiche, nelle seguenti misure:
  - per i soggetti **non iscritti** ad altra forma pensionistica:
    - 26% per gli anni 2010 e 2011;
    - 27% per l'anno 2012;
    - 28% per l'anno 2013;
    - 29% per l'anno 2014;
    - 30% per l'anno 2015;
    - 31% per l'anno 2016;
    - 32% per l'anno 2017;
    - 33% a decorrere dall'anno 2018;
  - per i soggetti **iscritti** ad altra forma pensionistica:
    - 17% per gli anni 2008-2011;
    - 18% per l'anno 2012;
    - 19% per l'anno 2013;
    - 20% per l'anno 2014;
    - 21% per l'anno 2015;
    - 22% per l'anno 2016;
    - 23% per l'anno 2017;
    - 24% a decorrere dall'anno 2018.

## AUMENTO ALIQUOTE CONTRIBUTIVE IMPRENDITORI AGRICOLI PROFESSIONALI

[Art. 2, c. 68](#)

- Con effetto dal 1.01.2013 gli incrementi delle aliquote contributive pensionistiche di finanziamento e di computo concernenti gli iscritti alla gestione autonoma coltivatori diretti, mezzadri e coloni dell'Inps sono estesi agli imprenditori agricoli professionali.

## LICENZIAMENTI

## LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

[Art. 1, cc. 37-41](#)

- La comunicazione del licenziamento deve contenere la **specificità dei motivi** che lo hanno determinato.
- È abbreviato a 180 giorni il **termine per il deposito del ricorso** nella cancelleria del tribunale o per la comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato a seguito dell'impugnazione di licenziamento intimato dopo il 18.07.2012.
- È introdotta una **nuova procedura di conciliazione** davanti alla commissione provinciale presso la Direzione Territoriale del Lavoro: ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo della norma sulla procedura per le sanzioni disciplinari, il **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, c. 8 L. 300/1970, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla D.T.L. del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore, nella quale deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
- La D.T.L. trasmetterà la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta e l'incontro si svolgerà dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art. 410 C.P.C. per esaminare anche soluzioni alternative al recesso e si concluderà entro 20 giorni dalla trasmissione della convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo.
- Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorsi 7 giorni dalla richiesta, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di somministrazione iscritta all'albo.
- Il comportamento complessivo delle parti sarà valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria e per le valutazioni in tema di condanna alle spese. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro, la procedura può essere sospesa per un massimo di 15 giorni.
- Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 L. 300/1970, oppure all'esito del nuovo procedimento sopra riassunto, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità. Gli effetti rimangono sospesi anche in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro.
- Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

## LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO E REINTEGRAZIONE DEL LAVORATORE

[Art. 1, c. 42](#)

- Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la **nullità del licenziamento**, poiché **discriminatorio** ai sensi dell'art. 3 L. 108/1990, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'art. 35, D. Lgs. 198/2006, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'art. 54, cc. 1, 6, 7 e 9 D. Lgs. 151/2001, ovvero riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 C.C., 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 disposizione si applica anche ai dirigenti. Il regime illustrato si applica **anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale**.
- A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegra.
- Il giudice, con la sentenza, condanna anche 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 5 mensilità** della retribuzione globale di fatto.
- Il datore di lavoro è condannato, inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei **contributi previdenziali e assistenziali**.
- Fermo restando il diritto al risarcimento del danno, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, **in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 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 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

## MANCANZA DI GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

[Art. 1, c. 42](#)

- Il giudice, nelle ipotesi in cui accerti 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;
  - 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 12 mensilità** della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato anche al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'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 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'**indennità sostitutiva della reintegrazione**.
- Il giudice, **nelle altre ipotesi** in cui accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'**indennità risarcitoria onnicomprensiva** determinata tra un **minimo di 12 e un massimo di 24 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.

## LICENZIAMENTO INEFFICACE

[Art. 1, c. 42](#)

- Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato **inefficace** per violazione del requisito di motivazione, della procedura relativa alle sanzioni disciplinari, o della procedura relativa alla preventiva comunicazione alla DTL, non trova più applicazione la reintegrazione nel posto di lavoro, ma è attribuita al lavoratore un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo; se il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che **vi è anche un difetto di giustificazione** del licenziamento, si applicano le tutele previste per il licenziamento discriminatorio o in assenza di giusta causa o giustificato motivo.
- Il giudice applica la medesima disciplina prevista in caso di mancanza di giusta causa o giustificato motivo nell'ipotesi in cui accerti il **difetto di giustificazione** del licenziamento intimato, anche ai sensi del collocamento mirato, per motivo oggettivo consistente nell'idoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato nei periodi di tutela per infortunio, malattia, gravidanza e puerperio. 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 accerti che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina prevista nelle altre ipotesi di assenza di giustificato motivo. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri previsti, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura. 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.

## APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI

[Art. 1, c. 42](#)

- Le disposizioni, ad eccezione di quelle relative al licenziamento discriminatorio, 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 occupi alle sue dipendenze **più di 15 lavoratori o più di 5** se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso Comune occupi più di 15 dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupi più di 5 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunga tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che occupa più di 60 dipendenti.
- Ai fini del **computo del numero** dei dipendenti, 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 2° grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

## REVOCA DEL LICENZIAMENTO

[Art. 1, c. 42](#)

- Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro 15 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.

## LICENZIAMENTI COLLETTIVI

[Art. 1, cc. 44-46](#)

- Sono allungati i termini per l'**invio dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità** all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria che diventa di 7 giorni dalla comunicazione dei recessi (anziché contestualmente). Sempre in tema di mobilità, è stabilito che gli eventuali **vizi della comunicazione preventiva** di messa in mobilità possano essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo e che:
  - qualora il **licenziamento** sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applichi il regime sanzionatorio dell'art. 18, c. 1 L. 300/1970 (reintegrazione);
  - in caso di recesso intimato senza il rispetto della procedura sindacale, si applichi il regime dell'art. 18, c. 7, 3° periodo L. 300/1970 (indennità tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità);
  - in caso di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, si applichi il regime di cui all'art. 18, c. 4 L. 300/1970 (reintegrazione e indennità non superiore a 12 mensilità).
- Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni dell'art. 6 L. 604/1966.

## RITO SPECIALE PER LE CONTROVERSIE IN MATERIA DI LICENZIAMENTI

[Art. 1, cc. 47-68](#)

- Le nuove disposizioni si applicano alle controversie instaurate dopo il 18.07.2012 aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della L. 300/1970, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro. Per la trattazione di tali controversie devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.
- La domanda avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento si propone con **ricorso** al tribunale in funzione di Giudice del lavoro. A seguito della presentazione del ricorso, il giudice fissa con decreto l'udienza di comparizione delle parti non oltre 40 giorni dal deposito del ricorso. Il giudice, sentite le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.
- L'efficacia esecutiva del provvedimento non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui il giudice definisca il giudizio di opposizione eventualmente proposto con ricorso entro 30 giorni contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto.
- La sentenza che decide il ricorso è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale e contro la stessa è ammesso reclamo davanti alla corte d'appello, da proporsi con ricorso entro 30 giorni.
- Alla prima udienza, la Corte può sospendere l'efficacia della sentenza reclamata se ricorrono gravi motivi.
- L'eventuale ricorso per cassazione contro la sentenza della Corte d'Appello deve essere proposto, a pena di decadenza, entro 60 giorni e la sospensione dell'efficacia della sentenza deve essere chiesta alla Corte d'Appello.

## ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (ASPI)

### ISTITUZIONE DELL'ASPI

[Art. 2, cc. 1-3](#)

- A decorrere dal 1.01.2013 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data è istituita, presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, l'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi), con la funzione di fornire ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione **un'indennità mensile di disoccupazione**.
- Sono compresi nell'ambito di applicazione dell'Aspi tutti i **lavoratori dipendenti**, ivi compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata, con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2 D. Lgs. 165/2001; rientrano pertanto nella disciplina i dipendenti delle pubbliche amministrazioni con contratto a tempo non indeterminato ai quali si applica l'indennità ordinaria di disoccupazione.
- Sono esclusi gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato.

### REQUISITI PER LA FRUIZIONE DELL'ASPI

[Art. 2, cc. 4, 5](#)

- L'indennità erogata dall'Aspi è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino i seguenti requisiti:
  - a) siano in stato di disoccupazione;
  - b) possano far valere **almeno 2 anni di assicurazione e almeno 1 anno di contribuzione** nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.
- Sono esclusi dalla fruizione dell'indennità i lavoratori che siano cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto, fatti salvi i casi in cui quest'ultima sia intervenuta nell'ambito della procedura obbligatoria di conciliazione presso la Dtl.

### IMPORTO DELL'INDENNITÀ ASPI E CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

[Art. 2, cc. 6-10](#)

- L'indennità erogata dall'Aspi è rapportata alla **retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 2 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.
- L'indennità mensile è rapportata alla retribuzione mensile ed è pari al 75% nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore, nel 2013, all'importo di € 1.180 mensili (annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT intercorsa nell'anno precedente); nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75% del predetto importo incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. L'indennità mensile non può in ogni caso superare l'importo mensile massimo di cui all'articolo unico, c. 2, lett. b) L.427/1980 (80%).
- All'indennità non si applica il prelievo contributivo del 5,84% per gli apprendisti.
- All'indennità si applica una **riduzione del 15%** dopo i primi 6 mesi di fruizione. L'indennità medesima, se dovuta, è ulteriormente decurtata del 15% dopo il 12° mese di fruizione.
- Per i periodi di fruizione dell'indennità sono riconosciuti i **contributi figurativi** nella misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali degli ultimi 2 anni. I contributi figurativi sono utili ai fini del diritto e della misura dei trattamenti pensionistici; essi non sono utili ai fini del conseguimento del diritto nei casi in cui la normativa richieda il computo della sola contribuzione effettivamente versata.

### DURATA DELL'INDENNITÀ ASPI

[Art. 2, cc. 11, 12](#)

- A decorrere dal 1.01.2016 e in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data:
  - a) per i lavoratori di età inferiore a 55 anni, l'indennità è corrisposta per un periodo massimo di **12 mesi**, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel medesimo periodo, anche in relazione ai trattamenti brevi (mini-Aspi);
  - b) per i lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni, l'indennità è corrisposta per un periodo massimo di **18 mesi**, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi 2 anni, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel medesimo periodo in relazione alla perdita dell'occupazione e dei trattamenti brevi (mini-Aspi).
- L'indennità spetta dall'8° giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro ovvero dal giorno successivo a quello in cui sia stata presentata la domanda.

## PROCEDURA PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITÀ

[Art. 2, c. 13](#)

- Per fruire dell'indennità i lavoratori aventi diritto devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda, esclusivamente in via telematica, all'Inps, entro il termine di 2 mesi dalla data di spettanza del trattamento.

## CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DELL'INDENNITÀ

[Art. 2, cc. 14-16](#)

- La fruizione dell'indennità è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione.
- In caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, l'indennità è **sospesa** d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie, **fino ad un massimo di 6 mesi**; al termine di un periodo di sospensione di durata inferiore a 6 mesi, l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.
- Nei casi di sospensione, i periodi di contribuzione legati al nuovo rapporto di lavoro possono essere fatti valere ai fini di un nuovo trattamento nell'ambito dell'Aspi o della mini-Aspi.

## ATTIVITÀ LAVORATIVA IN FORMA AUTONOMA

[Art. 2, c. 17, 18](#)

- In caso di svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma, dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, il soggetto beneficiario **deve informare l'Inps entro un mese** dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarre da tale attività.
- L'Istituto provvede, qualora il reddito da lavoro autonomo sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, a ridurre il pagamento dell'indennità di un importo pari all'80% dei proventi preventivati, rapportati al tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data di fine dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione è conguagliata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi; nei casi di esenzione dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, è richiesta al beneficiario un'apposita autodichiarazione concernente i proventi ricavati dall'attività autonoma.
- La contribuzione relativa all'assicurazione generale, obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti versata in relazione all'attività di lavoro autonomo non dà luogo ad accrediti contributivi ed è riversata alla Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti.

## LIQUIDAZIONE DEGLI IMPORTI DOVUTI PER AVVIO ATTIVITÀ

[Art. 2, c. 19](#)

- In via sperimentale, per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, il lavoratore avente diritto alla corresponsione dell'Aspi può richiedere la liquidazione degli importi del relativo trattamento pari al numero di mensilità non ancora percepite, al fine di intraprendere un'attività di lavoro autonomo, ovvero per avviare un'attività in forma di auto impresa o di micro impresa, o per associarsi in cooperativa.
- Con decreto interministeriale saranno determinati limiti, condizioni e modalità per l'attuazione delle disposizioni.

## TRATTAMENTO BREVE - MINI-ASPI

[Art. 2, cc. 20-24](#)

- A decorrere dal 1.01.2013, ai lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata (che non hanno i requisiti per l'indennità Aspi), che possano far valere **almeno 13 settimane di contribuzione** di attività lavorativa **negli ultimi 12 mesi**, per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria, è liquidata un'indennità di importo pari all'Aspi, denominata mini-Aspi.
- L'indennità è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla **metà delle settimane di contribuzione** nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo.
- All'indennità breve si applicano le disposizioni relative all'Aspi per quanto riguarda l'individuazione dello stato di disoccupazione, l'importo e le modalità di calcolo, le procedure per l'erogazione e la sospensione.
- In caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, l'indennità è sospesa d'ufficio sulla base delle comunicazioni obbligatorie, fino ad un massimo di 5 giorni; al termine del periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.
- La mini-Aspi sostituisce l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, con riferimento ai periodi lavorativi dell'anno 2012, nelle prestazioni della mini-Aspi liquidate a decorrere dal 1.01.2013.

## CONTRIBUTO DI FINANZIAMENTO

[Art. 2, cc. 25-27](#)

- Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1.01.2013, al finanziamento delle indennità Aspi e mini-Aspi concorrono il contributo integrativo dovuto per i salariati fissi e i giornalieri di campagna (pari allo 0,25%) e i contributi assicurativi base, con le relative riduzioni e misure compensative.
- Per i lavoratori per i quali tali contributi non trovavano applicazione, e in particolare per i soci lavoratori delle cooperative, il contributo è decurtato; qualora per i lavoratori di cui al periodo precedente le suddette quote di riduzione risultino già applicate, si potrà procedere ad un allineamento graduale alla nuova aliquota Aspi.
- Contestualmente si procederà all'allineamento graduale all'aliquota del contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

## SOCI DI SOCIETÀ COOPERATIVE DI LAVORO

[Art. 2, c. 38](#)

- L'Aspi è aggiunto alle tipologie di assicurazioni spettanti ai lavoratori soci di società cooperative di lavoro.

## DECADENZA DALLA FRUIZIONE DELL'ASPI E MINI-ASPI

[Art. 2, cc. 40, 41](#)

- Si decade dalla fruizione delle indennità nei seguenti casi:
  - a) perdita dello stato di disoccupazione;
  - b) inizio di un'attività in forma autonoma senza che il lavoratore effettui la comunicazione all'Inps del reddito annuo;
  - c) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
  - d) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità erogata dall'Aspi.
- La decadenza si realizza dal momento in cui si verifica l'evento che la determina, con obbligo di restituire l'indennità che eventualmente si sia continuato a percepire.

## CONTENZIOSO

[Art. 2, cc. 42, 43](#)

- Il comitato provinciale dell'Inps è l'organo chiamato a decidere in via definitiva i ricorsi avverso i provvedimenti concernenti le prestazioni dell'Aspi.
- Trovano applicazione le disposizioni concernenti il termine per ricorrere al comitato (90 giorni dalla data dell'atto impugnato), trascorso il quale si può adire l'autorità giudiziaria.

## DISPOSIZIONI TRANSITORIE

[Art. 2, cc. 44-46](#)

- In relazione ai casi di cessazione dalla precedente occupazione intervenuti fino al 31.12.2012, si applicano le disposizioni in materia di indennità di disoccupazione ordinaria non agricola; sono fissate le durate massime in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatesi dal 1.01.2013 al 31.12.2015 e i periodi massimi di fruizione dell'indennità di mobilità per il periodo transitorio 1.01.2013-31.12.2016.

## AMMORTIZZATORI SOCIALI

### INDENNITÀ UNA TANTUM LAVORATORI A PROGETTO DISOCCUPATI

[Art. 2, cc. 51-56](#)

- A decorrere dall'anno 2013, nei limiti di risorse previsti, è riconosciuta un'indennità ai collaboratori coordinati e continuativi, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'Inps, con esclusione dei soggetti titolari di redditi di lavoro autonomo, i quali soddisfino in via congiunta le seguenti condizioni:
  - a) abbiano operato, nel corso dell'anno precedente, in regime di monocommittenza;
  - b) abbiano conseguito l'anno precedente un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di €20.000, annualmente rivalutato;
  - c) con riguardo all'anno di riferimento sia accreditato, presso la Gestione separata un numero di mensilità non inferiore a uno;
  - d) abbiano avuto un periodo di disoccupazione ininterrotto di almeno 2 mesi nell'anno precedente;
  - e) risultino accreditate nell'anno precedente almeno 4 mensilità presso la Gestione separata.
- L'indennità è pari a un importo del **5% del minimale annuo di reddito**, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione.
- L'importo è liquidato in un'unica soluzione se pari o inferiore a € 1.000,00 ovvero in importi mensili pari o inferiori a € 1.000,00 se superiore.
- A decorrere dal 1.01.2013 sono abrogate le lettere a), b) e c) del c. 1 dell'art. 19 D.L. 185/2008, che stabilivano l'accesso all'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali e con requisiti ridotti per alcune categorie di lavoratori, nonché il trattamento sperimentale integrativo per i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista.
- In via transitoria, per gli anni 2013, 2014 e 2015:
  - a) il requisito di cui alla lettera e), relativo alle mensilità accreditate, è **ridotto da 4 a 3 mesi**;
  - b) l'importo dell'indennità è elevato **dal 5% al 7%** del minimale annuo.

### REVOCA DI PRESTAZIONI A CONDANNATI PER GRAVI REATI

[Art. 2, cc. 58-63](#)

- Con la sentenza di condanna per una serie di reati di particolare allarme sociale, il giudice dispone la sanzione accessoria della revoca delle seguenti prestazioni, di cui il condannato sia eventualmente titolare: indennità di disoccupazione, assegno sociale, pensione sociale e pensione per gli invalidi civili.
- Con la medesima sentenza il giudice dispone anche la revoca dei trattamenti previdenziali a carico degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, ovvero di forme sostitutive, esclusive ed esonerative delle stesse, erogati al condannato, nel caso in cui accerti, o sia stato già accertato con sentenza in altro procedimento giurisdizionale, che questi abbiano origine, in tutto o in parte, da un rapporto di lavoro fittizio a copertura di attività illecite connesse a taluno dei suddetti reati.

### AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

[Art. 2, cc. 64-67](#)

- Per gli anni 2013-2016 il Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia, può disporre, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a 12 mesi, in deroga alla normativa vigente, la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di **integrazione salariale** e di **mobilità**, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali, nei limiti delle risorse finanziarie a tal fine destinate.
- Nell'ambito delle risorse finanziarie destinate alla concessione, in deroga alla normativa vigente, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, i trattamenti concessi ai sensi dell'art. 33, c. 21 L. 183/2011, nonché i trattamenti erogati ai sensi del periodo precedente possono essere prorogati, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a 12 mesi, con decreto interministeriale. La misura dei trattamenti è ridotta del:
  - 10% nel caso di 1<sup>a</sup> proroga;
  - 30% nel caso di 2<sup>a</sup> proroga;
  - 40% nel caso di proroghe successive.
- I trattamenti di sostegno del reddito, nel caso di proroghe successive alla seconda, possono essere erogati esclusivamente nel caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale.
- Al fine di garantire criteri omogenei di accesso a tutte le forme di integrazione del reddito, nel caso di integrazione salariale in deroga è richiesta un'anzianità lavorativa presso l'azienda di almeno 90 giorni alla data di richiesta del trattamento; per l'indennità di mobilità in deroga è richiesta un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato.

## ABROGAZIONI

[Art. 2, cc. 69-73](#)

- Al fine di coordinamento con la nuova disciplina degli ammortizzatori sociali, sono abrogati:
  - gli interventi concernenti l'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali e ridotti, nonché del trattamento sperimentale di sostegno al reddito per i lavoratori a progetto, e le modalità per la loro fruizione;
  - l'indennità di disoccupazione;
  - la Cigs nei casi di fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria e di omologazione del concordato preventivo con cessione dei beni, nonché nei casi di aziende sottoposte a sequestro o confisca;
  - l'obbligo di versare a carico dell'impresa per ciascun lavoratore in mobilità una somma pari a 6 volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore;
  - l'indennità di mobilità;
  - l'integrazione salariale per i lavoratori del settore dell'edilizia;
  - il trattamento di disoccupazione speciale;
  - il trattamento speciale di disoccupazione per i lavoratori licenziati da imprese edili.
- Sono previste disposizioni di coordinamento della disciplina con la soppressione degli istituti indicati per i periodi transitori.

## INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA

[Art. 3, c. 1](#)

- A decorrere dal 1.01.2013 le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi sono estesi alle seguenti imprese:
  - imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti;
  - agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti;
  - imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;
  - imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;
  - imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.

## INDENNITÀ PER LAVORATORI DEL SETTORE PORTUALE

[Art. 3, cc. 2, 3](#)

- A decorrere dal 1.01.2013 ai lavoratori addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato nelle imprese e agenzie del settore portuale, e ai lavoratori dipendenti dalle società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali, è riconosciuta un'indennità di importo pari a 1/26 del trattamento massimo mensile di integrazione salariale straordinaria, comprensiva della relativa contribuzione figurativa e degli assegni per il nucleo familiare, per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro, nonché per le giornate di mancato avviamento al lavoro che coincidano, in base al programma, con le giornate definite festive, durante le quali il lavoratore sia risultato disponibile.
- Alle imprese e agenzie del settore portuale è esteso l'obbligo contributivo previsto per la Cigs.

## FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI

[Art. 3, cc. 4-16, 19-21](#)

- Al fine di assicurare la definizione, entro l'anno 2013, di un sistema inteso ad assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei diversi comparti, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà **bilaterali** per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.
- In **alternativa** al modello previsto al punto precedente, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali possono adeguare le fonti istitutive dei rispettivi fondi bilaterali prevedendo misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate.
- Con decreto interministeriale è istituito anche un fondo di solidarietà **residuale** per i settori in cui non siano stati stipulati accordi, entro il 31.03.2013 per i fondi di solidarietà bilaterali.

## ASPI AI LAVORATORI SOSPESI PER CRISI AZIENDALE

[Art. 3, cc. 17, 18](#)

- In via sperimentale, per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015 l'indennità Aspi è riconosciuta ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali che siano in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) siano in stato di disoccupazione;
  - b) possano far valere almeno 2 anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.
- L'indennità è riconosciuta subordinatamente a un intervento integrativo pari almeno alla misura del 20% dell'indennità stessa a carico dei fondi bilaterali, ovvero a carico dei fondi di solidarietà alternativi.
- La durata massima del trattamento non può superare 90 giornate da computare in un biennio mobile. Il trattamento è riconosciuto nel limite delle risorse previste.
- Le disposizioni non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale, nonché nei casi di contratti di lavoro a tempo indeterminato con previsione di sospensioni lavorative programmate e di contratti di lavoro a tempo parziale verticale.

## PRESTAZIONI EROGATE DAI FONDI DI SOLIDARIETÀ

[Art. 3, cc. 31-34](#)

- I fondi di solidarietà bilaterali assicurano almeno la prestazione di un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale, di durata non inferiore a 1/8 delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria. I fondi possono erogare, inoltre, le seguenti prestazioni:
  - a) prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto a quanto garantito dall'Aspi;
  - b) assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 5 anni;
  - c) contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Ue.
- Nei casi di erogazione dell'assegno ordinario, i fondi di solidarietà bilaterali e il fondo di solidarietà residuale hanno l'obbligo di versare la contribuzione correlata alla prestazione alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato.

## STATO DI DISOCCUPAZIONE

[Art. 4, cc. 33,  
lett. c\) e d\)](#)

- È abrogata la disposizione che prevede la possibilità di conservazione dello stato di disoccupazione nel caso di svolgimento di qualsiasi attività lavorativa con un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. È previsto l'effetto della perdita dello stato di disoccupazione nelle ipotesi di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno (anziché di un contratto di lavoro a termine di durata pari o inferiore a 8 mesi, ovvero a 4 mesi nel caso di giovani).
- Si determina la sospensione dello stato di disoccupazione in caso di accettazione di un'offerta di lavoro a tempo determinato o di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi (anziché di lavoro a tempo determinato o temporaneo di durata inferiore a 8 mesi, ovvero a 4 mesi se si tratta di giovani).

## ACQUISIZIONE DELLO STATO DI DISOCCUPAZIONE

[Art. 4, cc. 38, 39](#)

- Nei casi di presentazione di una domanda di indennità nell'ambito dell'Aspi, la dichiarazione dell'interessato volta ad attestare l'attività lavorativa precedentemente svolta e l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa può essere **resa all'Inps**, che trasmette la dichiarazione al servizio competente per territorio.
- Al fine di semplificare gli adempimenti connessi al riconoscimento degli incentivi all'assunzione, le Regioni e le Province mettono a disposizione dell'Inps le informazioni di propria competenza necessarie per il riconoscimento degli incentivi all'assunzione, ivi comprese le informazioni relative all'iscrizione nelle liste di mobilità e le informazioni relative al possesso dello stato di disoccupazione e alla sua durata.
- Tali informazioni sono messe inoltre a disposizione del Ministero del Lavoro per la pubblicazione nella Borsa continua nazionale del lavoro.

## OFFERTA DI LAVORO CONGRUA E DECADENZA DAI TRATTAMENTI INTEGRATIVI

[Art. 4, cc. 40-45](#)

- Il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato a un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo.
- Il lavoratore destinatario di una indennità di mobilità o di indennità o di sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o di inoccupazione, decade dai trattamenti medesimi, quando:
  - a) rifiuti di partecipare, senza giustificato motivo, a un'iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi competenti o non vi partecipi regolarmente;
  - b) non accetti un'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.
- Le disposizioni si applicano quando le attività lavorative o di formazione, ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 Km dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.
- È fatto obbligo ai servizi competenti di comunicare tempestivamente tali eventi all'Inps, che provvede a emettere il provvedimento di decadenza, recuperando le somme eventualmente erogate per periodi di non spettanza del trattamento. Avverso il provvedimento è ammesso ricorso al comitato provinciale costituito presso l'Inps.

## INCENTIVI E AGEVOLAZIONI

### SOSPENSIONE DEL PAGAMENTO DELLE RATE MUTUI "PRIMA CASA"

[Art. 3, cc. 48, 49](#)

- La sospensione del pagamento delle rate del mutuo per l'acquisto della "prima casa" non comporta l'applicazione di alcuna commissione o spesa di istruttoria e avviene senza richiesta di garanzie aggiuntive.
- La possibilità di sospensione delle rate è estesa ai mutui:
  - oggetto di operazioni di emissione di obbligazioni bancarie garantite, ovvero cartolarizzati;
  - erogati per portabilità tramite surroga;
  - che hanno già fruito di altre misure di sospensione, purché tali misure non determinino complessivamente una sospensione dell'ammortamento superiore a 18 mesi.
- La sospensione non può essere richiesta per i mutui che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche:
  - presentino un ritardo nei pagamenti superiore a 90 giorni consecutivi al momento della presentazione della domanda da parte del mutuatario, ovvero per i quali sia intervenuta la decadenza dal beneficio del termine o la risoluzione del contratto, anche tramite notifica dell'atto di precetto o sia stata avviata da terzi una procedura esecutiva sull'immobile ipotecato;
  - che fruiscono di agevolazioni pubbliche;
  - per i quali sia stata stipulata un'assicurazione a copertura del rischio che si verifichino gli eventi straordinari specificati, purché tale assicurazione garantisca il rimborso almeno degli importi delle rate oggetto della sospensione e sia efficace nel periodo di sospensione dello stesso.
- L'ammissione al beneficio è subordinata all'accadimento di almeno uno dei seguenti eventi, intervenuti successivamente alla stipula del contratto di mutuo e verificatisi nei 3 anni antecedenti alla richiesta di ammissione al beneficio:
  - cessazione del rapporto di lavoro subordinato, ad eccezione delle ipotesi di risoluzione consensuale, di risoluzione per limiti di età con diritto a pensione di vecchiaia o di anzianità, di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, di dimissioni del lavoratore non per giusta causa;
  - cessazione dei rapporti di lavoro di agenzia, rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa o coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, ad eccezione delle ipotesi di risoluzione consensuale, di recesso datoriale per giusta causa, di recesso del lavoratore non per giusta causa;
  - morte o riconoscimento di handicap grave.

### INTERVENTI A FAVORE DI LAVORATORI ANZIANI

[Art. 4, cc. 1-7](#)

- Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una **prestazione di importo pari al trattamento di pensione** che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corrispondere all'Inps la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.
- I lavoratori coinvolti in tale programma debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei 4 anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro.
- Allo scopo di dare efficacia all'accordo, il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'Inps, accompagnata dalla presentazione di una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi.
- L'accordo diviene efficace a seguito della validazione da parte dell'Inps, che effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al lavoratore ed al datore di lavoro.
- A seguito dell'accettazione dell'accordo il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'Inps la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa. In ogni caso, in assenza del versamento mensile, l'Inps è tenuto a non erogare le prestazioni.
- In caso di mancato versamento, l'Inps procede a notificare un avviso di pagamento; decorsi 180 giorni dalla notifica senza l'avvenuto pagamento l'Inps procede alla escussione della fideiussione.
- Il pagamento della prestazione avviene da parte dell'Inps con le modalità previste per il pagamento delle pensioni.
- L'Istituto provvede contestualmente all'accredito della relativa contribuzione figurativa.

## INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE PER ANZIANI E DONNE IN AREE SVANTAGGIATE

[Art. 4, cc. 8-11](#)

- In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1.01.2013, con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, spetta, per la durata di 12 mesi, la **riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro**.
- Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese dalla data della assunzione.
- Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di 18 mesi dalla data di assunzione.
- Le disposizioni si applicano anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito **da almeno 6 mesi, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti** nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'art. 2, p. 18), lett. e) Reg. (CE) 800/2008, annualmente individuate con decreto, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito **da almeno 24 mesi, ovunque residenti**.

## INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI

[Art. 4, cc. 12-15](#)

- Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi all'assunzione, sono definiti i seguenti principi:
  - a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione sia utilizzato mediante contratto di somministrazione;
  - b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
  - c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;
  - d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.
- Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.
- L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

## DIMISSIONI IN BIANCO E TUTELA DELLA MATERNITÀ-PATERNITÀ

Art. 4, cc. 16-23

- 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 3 anni di vita del bambino o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi 3 anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento devono essere **convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro** competente per territorio.
- A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.
- Al di fuori di tali ipotesi, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla **convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'Impiego** territorialmente competente, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.
- In alternativa a tale ultima procedura, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di **apposita dichiarazione** della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.
- Con decreto del Ministro del Lavoro possono essere individuate ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore, in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie.
- Nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla **convalida ovvero alla sottoscrizione**, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro 7 giorni dalla ricezione:
  - all'invito a presentarsi presso la direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'Impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva;
  - ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta;
  - ovvero, qualora non effettui la revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale.
- La comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione, si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dalla lavoratrice o dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
- Nei 7 giorni dalla ricezione, sovrapponibili con il periodo di preavviso, la lavoratrice o il lavoratore ha facoltà di **revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale**. La revoca può essere comunicata in forma scritta.
- Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso conseguono la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.
- Qualora, in mancanza della convalida ovvero della sottoscrizione, il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di 30 giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.
- Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore, al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con la sanzione amministrativa da € 5.000,00 a € 30.000,00.

## SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

[Art. 4, cc. 24-26](#)

- Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015:
  - il padre lavoratore dipendente, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro **per un periodo di un giorno**. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di 2 giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di 2 giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta **un'indennità giornaliera a carico dell'Inps** pari al 100% della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione. Il padre lavoratore è tenuto a fornire **preventiva comunicazione** in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno 15 giorni prima dei medesimi;
  - nei limiti delle risorse previste, è disciplinata la possibilità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli 11 mesi successivi e in alternativa al congedo parentale, la corresponsione di **voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting**, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.

## DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

[Art. 4, c. 27](#)

- Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori disabili già occupati, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'art. 7 D. Lgs. 81/2000, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore.
- Ai fini dell'esonero dagli obblighi di assunzione, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori, è considerato personale di cantiere anche quello direttamente **operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere**.
- Al fine di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonero dagli obblighi di assunzione e di garantire il rispetto delle quote di riserva, con decreto sono ridefiniti i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e sono stabilite norme volte al potenziamento delle attività di controllo.

## SGRAVI CONTRIBUTIVI PER CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

[Art. 4, cc. 28, 29](#)

- A decorrere dall'anno 2012 lo sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro è concesso non più in via sperimentale e secondo i criteri di cui all'art. 1, c. 67 L. 247/2007; è stato soppresso l'apposito Osservatorio istituito presso il Ministero del Lavoro e la procedura che richiedeva una procedura annuale di conferma.

## LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO

[Art. 4, c. 33,  
lett. a\) e b\)](#)

- Nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali per i quali lo stato di disoccupazione costituisca requisito, sono definiti i seguenti livelli essenziali delle prestazioni rese dai servizi per l'impiego:
  - colloquio di orientamento entro i 3 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
  - azioni di orientamento collettive fra i 3 e i 6 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione adeguate al contesto produttivo territoriale;
  - formazione della durata complessiva non inferiore a 2 settimane tra i 6 e i 12 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguata alle competenze professionali del disoccupato e alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza;
  - proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno del reddito.
- Nei confronti dei beneficiari di trattamento di integrazione salariale o di altre prestazioni in costanza di rapporto di lavoro, che comportino la sospensione dall'attività lavorativa per un periodo superiore ai 6 mesi, è prevista almeno l'offerta di formazione professionale della durata complessiva non inferiore a 2 settimane adeguata alle competenze professionali del disoccupato.

## VARIE

### CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE DEGLI IMMIGRATI

[Art. 4, c. 30](#)

- Nell'ipotesi di perdita del posto di lavoro da parte dello straniero extracomunitario è aumentato, da **6 mesi ad un anno**, il periodo minimo di iscrizione nelle liste di collocamento per il periodo di residua validità del permesso. Il permesso per attesa occupazione è valido per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita (qualora superiore alla validità). Decorso il termine di validità del suddetto permesso, trovano applicazione i requisiti reddituali stabiliti per lo straniero che intenda richiedere il ricongiungimento dei familiari.

### RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI

[Art. 4, c. 31](#)

- La responsabilità solidale tra il committente e l'appaltatore negli appalti di opere e servizi rimane ferma **salva diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali** sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti.
- Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della **preventiva escussione** del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare **l'azione di regresso** nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.

### DEDUCIBILITÀ DEI COSTI RELATIVI AI MEZZI DI TRASPORTO

[Art. 4, cc. 72, 73](#)

- Per la determinazione dei redditi d'impresa, arti e professioni, è ridotta **dal 40% al 27,50%** la quota di deducibilità delle spese e degli altri componenti negativi relativi alle autovetture, agli autocaravan, ai ciclomotori e ai motocicli che non sono utilizzati esclusivamente come beni strumentali.
- È ridotta **dal 90% al 70%** la quota deducibile di costi relativi ai veicoli dati in **uso promiscuo ai dipendenti** per la maggior parte del periodo di imposta.
- Le modifiche si applicano a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data del 18.07.2012.
- Nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo di imposta di prima applicazione si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata applicando le nuove disposizioni.

### REDDITO DEI FABBRICATI IN LOCAZIONE AI FINI IRPEF

[Art. 4, c. 74](#)

- È diminuita dal 15% al 5% la riduzione applicabile ai canoni dei fabbricati concessi in locazione, utile ai fini della determinazione del reddito imponibile Irpef. La disposizione si applica a decorrere dall'anno 2013.

### DIRITTI D'IMBARCO AEROMOBILI

[Art. 4, c. 75](#)

- Dal 1.07.2013 aumenta da € 4,5 a € 6,5 l'addizionale comunale su diritti di imbarco di passeggeri sugli aeromobili.

### ENTRATA IN VIGORE

- La legge entra in vigore il **18.07.2012**.

**EDITORE E PROPRIETARIO:**  
Centro Studi Castelli Srl  
Via Bonfiglio, 33 - 46042 Castel Goffredo MN

**SITO WEB:** [www.ratio.it](http://www.ratio.it)

**E-MAIL:** [servizioclienti@gruppocastelli.com](mailto:servizioclienti@gruppocastelli.com)

**DIRETTORE RESPONSABILE:** Anselmo Castelli

**VICE DIRETTORE:** Stefano Zanon

**CONSIGLIO DI REDAZIONE:** Giuliana Beschi, Laurencia Binda, Remo Redeghieri, Massimiliano Todeschi, Massimo Zanotti

**COMITATO DI ESPERTI:** C. Alessi, M. Berruti, A. Bozzi, A. Brescianini, M. Brisciani, A. Casotti, I. Di Palma, M. Fazio, M.R. Gheido, G.A. Lanfranchi, M. Livella, B. Lodato, F. Maiella, S. Parola, F. Pini, E. Valcarenghi, S. Zanon

**DIFFUSIONE:** Circolare diffusa per e-mail.

**SERVIZIO ABBONAMENTI:**  
Centro Studi Castelli Srl  
Tel. 0376/775130 Fax. 0376/770151  
lunedì-venerdì ore 9:00/13:00 - 14:30/18:30

L'Editore e la Direzione declinano ogni responsabilità in merito ad eventuali errori interpretativi sui contenuti e sui pareri espressi.

Informativa privacy - Informativa ex D.Lgs. 196/2003 - Centro Studi Castelli Srl titolare del trattamento tratta i dati personali liberamente conferiti per fornire i servizi indicati. Per i diritti di cui all'art. 7 D.Lgs. 196/2003 e per l'elenco di tutti i Responsabili del trattamento rivolgersi al Responsabile del trattamento, che è il Direttore Responsabile. I dati potranno essere trattati da incaricati preposti agli abbonamenti, al marketing, all'amministrazione e potranno essere comunicati alle società del Gruppo per le medesime finalità della raccolta e a società esterne per la spedizione del periodico e per l'invio di materiale promozionale. Il responsabile del trattamento dei dati raccolti in banche dati ad uso redazionale è il direttore responsabile a cui, presso il Servizio Clienti, Via Bonfiglio, 33, Tel. 0376-775130 Fax 0376-770151 ci si può rivolgere per i diritti previsti dal D. Lgs. 196/2003.