



LA LEGGE FORNERO NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Roma 12 ottobre 2012

Schede riassuntive

Avv. Armando Montemarano

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

D.LGS. 6 SETTEMBRE 2001, N. 368

come modificato dall'art. 1, co. 9, lett. g) ed h) legge 28 giugno 2012, n. 92, come ulteriormente modificato dall'art. 46-bis, co. 1, lett. a) D.L. 22 giugno 2012, n. 83, nel testo integrato dalla legge di conversione 7 agosto 2012, n. 134

FORMA SCRITTA

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

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni giustificatrici.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

CCNL FORMAZIONE PROFESSIONALE

ART. 2, CO. 1: Il tipo di rapporto, l'inquadramento contrattuale, le funzioni da svolgere, la sede di lavoro, l'orario, la durata del periodo di prova, nonché la data di scadenza del termine, saranno precisati dall'ente con lettera che sarà firmata in duplice copia dal nuovo assunto, una delle quali rimarrà ai dipendente; nella lettera si farà esplicito riferimento alla regolamentazione del presente ccnl.

ART. 6 CO. 2: La percentuale massima dei contratti a tempo determinato, con esclusione dal computo dei lavoratori assunti in sostituzione di dipendenti assenti aventi diritto alla conservazione del posto di lavoro, non potrà superare il 20% del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo diversa regolamentazione stabilita in sede di contrattazione regionale e/o di ente.

ALL. 4, LETT. C: Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato:

- ⇒ per la sostituzione di lavoratori in sciopero;*
- ⇒ presso Istituzioni Formative nelle quali si sia proceduto, entro i 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi;*
- ⇒ presso Istituzioni Formative nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;*
- ⇒ da parte delle Istituzioni Formative che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.*

«PROVA LUNGA»

La sussistenza di ragioni giustificatrici non è richiesta nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Questo contratto non può essere oggetto di proroga.

I contratti collettivi possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria, ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che non sia richiesta la sussistenza di ragioni giustificatrici anche nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga, nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, 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.

CCNL FORMAZIONE PROFESSIONALE

ART. 22, CO. 5: per il personale di tutti i livelli assunto a tempo determinato il periodo di prova:

- ⇒ è di 2 mesi per assunzioni fino a 6 mesi;
- ⇒ è di 3 mesi per periodi superiori;
- ⇒ non è richiesto per assunzioni fino a 15 giorni.

PROROGA

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni.

La proroga è ammessa una sola volta e a condizione:

- ⇒ che sia richiesta da ragioni oggettive;
- ⇒ che si riferisca alla stessa attività lavorativa.

La durata complessiva del rapporto a termine non può essere comunque superiore ai tre anni.

L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

La proroga va comunicata al Centro per l'impiego.

PROSECUZIONE

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.

Il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione.

CCNL FORMAZIONE PROFESSIONALE

ALL. 4, LETT. D, CO.1: Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al 10° giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore.

SUCCESSIONE

Qualora il lavoratore venga 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 possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a 20 giorni e 30 giorni.

IL CCNL FORMAZIONE PROFESSIONALE SI È AVVALSO DELLA FACOLTÀ DI RIDUZIONE DEL TERMINE

ridotti rispettivamente a 20 e 30 giorni

TOTALIZZAZIONE

Fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi, qualora, per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato.

Un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione territoriale del lavoro e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, con avvisi comuni, la durata dell'ulteriore contratto.

ESTINZIONE

CCNL FORMAZIONE PROFESSIONALE

ART. 58, CO. 1: Il rapporto di lavoro a tempo determinato cessa alla scadenza del termine.

ART. 58.CO. 3: Al dipendente che abbia raggiunto l'età pensionabile e non abbia maturato i requisiti minimi per l'ottenimento della pensione è consentito di rimanere in servizio, fino al raggiungimento di tali requisiti.

ART. 24, CO. 4, D.L. 6 DICEMBRE 2011, N. 201. Il proseguimento dell'attività lavorativa oltre il limite richiesto per accedere al pensionamento di vecchiaia è incentivato dall'operare dei coefficienti di trasformazione calcolati fino all'età di 70 anni, fatti salvi gli adeguamenti alla speranza di vita. Nei confronti dei lavoratori dipendenti, l'efficacia delle disposizioni di cui all'art. 18 Stat. Lav. opera fino al conseguimento del predetto limite massimo di flessibilità.

DIRITTO DI PRECEDENZA

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente 6 mesi e 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

CCNL FORMAZIONE PROFESSIONALE

ALL. 4, LETT. I: I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato mantengono presso lo stesso ente, a parità di professionalità nella medesima qualifica, il diritto di precedenza nella assunzione. Il diritto si estingue con il rifiuto del lavoratore o allo scadere di un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

ALL. 4, LETT. L: Gli enti informano le Rsa/Rsu, o in mancanza le organizzazioni sindacali territoriali, circa i posti vacanti che si rendessero disponibili, in modo da garantire al personale con diritto di precedenza l'assunzione a tempo indeterminato.

DECADENZE

Le disposizioni sul doppio termine di decadenza si applicano anche alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro.

Il termine per l'impugnazione stragiudiziale, che decorre dalla cessazione del contratto a tempo determinato, è fissato in 120 giorni, mentre il termine per l'impugnazione giudiziale è fissato in 180 giorni dall'impugnazione stragiudiziale.

Quanto sopra si applica in relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato che si verificheranno a decorrere dal 1° gennaio 2013.

INDENNITÀ RISARCITORIA

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 compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

L'indennità 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.

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ADDIZIONALI

A decorrere dal 1° gennaio 2013 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; il contributo addizionale non si applica:

- ⇒ ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- ⇒ ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali;
- ⇒ ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative (limitatamente ai periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015);
- ⇒ agli apprendisti.

Nei limiti delle ultime 6 mensilità il contributo addizionale è restituito al datore di lavoro:

- ⇒ in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, successivamente al decorso del periodo di prova;
- ⇒ in caso di assunzione del lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine

LAVORO A PROGETTO

Si osservano le disposizioni sul processo del lavoro nelle controversie relative ai rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato

CODICE DI
PROCEDURA
CIVILE ART.
409, N. 3

CONTINUITÀ	COORDINAZIONE	PERSONALITÀ
la prestazione non è occasionale ma perdura nel tempo e importa un impegno costante a favore del committente	connessione funzionale derivante da un protratto inserimento nell'organizzazione aziendale	prevalenza del lavoro personale del preposto sull'opera svolta dai collaboratori e sull'utilizzazione di una struttura di natura materiale

COLLABORAZIONI SENZA PROGETTO

D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Le norme sulla collaborazione coordinata e continuativa si applicano soltanto a:

- ⇒ professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, ma limitatamente alle collaborazioni continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria tale iscrizione; in caso contrario, l'iscrizione non è circostanza idonea di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione;
- ⇒ rapporti con la pubblica amministrazione;
- ⇒ rapporti ed attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal Coni;
- ⇒ componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società ed enti;
- ⇒ partecipanti a collegi e commissioni;
- ⇒ coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia;
- ⇒ mini co.co.co.

LAVORO A PROGETTO

I restanti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono:

- ⇒ essere riconducibili a uno o più progetti specifici [*abrogazione*: i programmi di lavoro o fasi di esso] determinati dal committente;
- ⇒ avere ad oggetto progetti gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato;
- ⇒ prevedere una gestione del progetto indipendente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

CCNL FORMAZIONE PROFESSIONALE

ALL. 7: Il ricorso al contratto a progetto, o ad altre prestazioni rese in forma di lavoro non subordinato, è consentito in assenza di competenze interne.

RIDEFINIZIONE DEL PROGETTO

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; esso:

- ⇒ deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale;
- ⇒ non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente;
- ⇒ deve avere riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente;
- ⇒ deve prescindere dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa;
- ⇒ non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi;
- ⇒ va descritto nel contratto individuale scritto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire

COMPENSO

Il compenso:

- ⇒ deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito;
- ⇒ non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi;
- ⇒ 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.

FUNGIBILITÀ CON I DIPENDENTI

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.

CCNL FORMAZIONE PROFESSIONALE

ALL. 7: I lavoratori a progetto, nell'ambito dell'attività concordata, hanno diritto a partecipare alle assemblee sindacali indette dalle Rsa/Rsu o dalle organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl.

DECORRENZA

Le nuove disposizioni si applicano ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della legge di riforma.

CONTRATTO INDIVIDUALE

forma scritta

Deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

- ⇒ indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- ⇒ indicazione del progetto, individuato nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- ⇒ il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- ⇒ le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sull'esecuzione della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- ⇒ le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

CCNL FORMAZIONE PROFESSIONALE

ALL. 7: La gravidanza, la malattia, l'infortunio, i congedi parentali, il matrimonio, i gravi e comprovati motivi del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso ai sensi della normativa vigente in materia, ferma restando la naturale scadenza del contratto, per un periodo pari a:

- ⇒ 60 giorni in caso di malattia;
 - ⇒ 180 giorni in caso di ricovero ospedaliero e per gravidanza, salva più favorevole disposizione del contratto individuale;
 - ⇒ 30 giorni per gravi e comprovati motivi, per congedi parentali e matrimonio
- In caso di infortunio sul lavoro, fino a guarigione clinica. il collaboratore ha diritto alla corresponsione delle indennità nei casi previsti dalla legge.*

REGIME SANZIONATORIO

- ⇒ I rapporti instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data

di costituzione del rapporto.

⇒ Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato configuri o sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si converte in un rapporto di lavoro subordinato.

PARTITE IVA

PRESUNZIONE LEGALE

Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini Iva sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

- ⇒ che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi;
- ⇒ che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;
- ⇒ che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

EFFETTI DELLA PRESUNZIONE

- ⇒ La presunzione determina l'integrale applicazione della disciplina dei co.co.pro., ivi comprese le disposizioni sulla loro riconducibilità a rapporti di lavoro subordinato;
- ⇒ quando la prestazione lavorativa di si configura come collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'Inps sono a carico per due terzi del committente e per un terzo del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il relativo diritto di rivalsa nei confronti del committente.

INOPERATIVITÀ DELLA PRESUNZIONE

La presunzione non opera qualora la prestazione lavorativa presenti i primi due ovvero il terzo dei 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 minimale contributivo;
- ⇒ 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.

DECORRENZA

La presunzione si applica ai rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della legge di riforma.

LAVORO OCCASIONALE **(o mini «co.co.co.»)**

I rapporti di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5.000 euro.

D. LGS. N.
276/2003
ART. 61,
CO. 2

Al prestatore occasionale non è richiesta né l'iscrizione ad albi né l'apertura di una partita IVA, poiché il suo corrispettivo è assoggettato a ritenuta d'acconto pari al 20% (per i lavoratori occasionali l'obbligo di iscrizione nella gestione separata dei collaboratori matura se il reddito annuo derivante da tale attività è superiore ai 5.000 euro annui e, in tal caso, si applicano le norme sui co.co.pro.).

art. 48, comma 7, legge 4 novembre 2010, n. 183 **cd. Collegato lavoro**

La durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare è tradotta, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, in durata non superiore a 240 ore.

NON È DISCIPLINATO DAL CCNL FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'unica tipologia di lavoro occasionale è legata al contratto a tempo determinato (allegato 4, lett. A, co. 4: «La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni»).

LAVORO ACCESSORIO

LA RETRIBUZIONE MEDIANTE BUONI

La retribuzione è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

***artt. 70-73 D.Lgs.n. 276/2003
modificati dall'art. 1, comma 32, legge 28 giugno 2012, n. 92,
come ulteriormente modificato
dall'art. 46-bis, comma 1, lett. d), D.L. 22 giugno 2012, n. 83***

Per «prestazioni di lavoro accessorio» si intendono:

- ⇒ attività lavorative di natura meramente occasionale;
 - ⇒ che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione Istat;
- fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente (per il 2013 prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito; l'Inps sottrae dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio).

I compensi percepiti dal lavoratore tramite voucher sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto ministeriale.

Il valore nominale è stabilito tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le attività lavorative affini a quelle svolte in regime di accessorietà.

Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso il concessionario, all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio.

Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro.

Il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, registrandone i dati anagrafici e il codice fiscale, effettua il

versamento per suo conto dei contributi per fini previdenziali alla gestione separata Inps in misura pari al 13% del valore nominale del buono e all'Inail, in misura pari al 7%, trattenendo l'importo del proprio corrispettivo.

In attesa di un decreto ministeriale che disponga diversamente, i concessionari del servizio sono individuati nell'Inps e nelle agenzie per il lavoro.

NON È DISCIPLINATO DAL CCNL FORMAZIONE PROFESSIONALE

TIROCINI FORMATIVI

Entro 180 giorni dal 18 luglio 2012 il Governo e le Regioni dovrebbero concludere, in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento.

DISOCCUPAZIONE

ASPI - ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

art. 2 legge 28 giugno 2012, n. 92

ISTITUZIONE

A decorrere dal 1° gennaio 2013 è istituita, presso l'Inps la «Assicurazione sociale per l'impiego», con la funzione di fornire ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione.

AMBITO DI EFFICACIA SOGGETTIVA

Sono compresi nell'ambito di applicazione dell'Aspi tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa, con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni.

PRESUPPOSTI PER L'EROGAZIONE

L'Aspi è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino i seguenti requisiti: a) siano in stato di disoccupazione involontaria (tranne le risoluzioni consensuali del rapporto concordate in sede di tentativo obbligatorio di conciliazione in caso di licenziamento); b) possano far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

L'Aspi, cui non si applica il prelievo contributivo, è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, comprensiva delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33 ed è:

- ⇒ pari al 75%, nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2013 all'importo di 1.180 euro mensili, annualmente rivalutato;
- ⇒ pari al 75% del predetto importo (dunque, ad euro 885 mensili), incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore a 1.180 euro (esempio: in ipotesi di retribuzione mensile lorda di euro 1.800, l'Aspi sarà pari ad euro 1.010);
- ⇒ ridotta del 15% dopo i primi sei mesi di fruizione;
- ⇒ ridotta di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese di fruizione.

CONTRIBUTI FIGURATIVI

Per i periodi di fruizione dell'Aspi sono riconosciuti i contributi figurativi nella misura settimanale pari alla media delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali degli ultimi due anni.

INDENNITÀ UNA TANTUM

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.

MINI-ASPI

A decorrere dal 1° gennaio 2013, ai soggetti 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 l'Aspi per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo.

ASPI SPERIMENTALE

In via sperimentale per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015 l'Aspi è riconosciuta ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali, subordinatamente ad un intervento integrativo, pari almeno al 20% dell'indennità, a carico dei fondi bilaterali sindacali o costituiti presso l'Inps; la durata massima del trattamento non può superare 90 giornate, da computare in un biennio mobile.

PENSIONE DATORIALE

art. 4 legge 28 giugno 2012, n. 92

- ⇒ 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 nel programma di cui al comma 1 debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro.
- ⇒ Allo scopo di dare efficacia all'accordo, il datore di lavoro deve presentare 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.
- ⇒ 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 assenza del versamento, l'Inps è tenuto a non erogare le prestazioni ma deve procedere a notificare un avviso di pagamento; decorsi 180 giorni dalla notifica senza l'avvenuto pagamento deve quindi procedere all'escussione della fideiussione.

⇒ Il pagamento della prestazione avviene da parte dell'Inps con le modalità previste per il pagamento delle pensioni; l'Inps provvede contestualmente all'accredito della relativa contribuzione figurativa.

INTEGRAZIONI SALARIALI

FONDI DI SOLIDARIETÀ
art. 3 legge 28 giugno 2012, n. 92

«FONDI PRESSO L'INPS»

ACCORDI SINDACALI

Al fine di assicurare la definizione, entro l'anno 2013, di un sistema inteso ad assicurare adeguate forme di sostegno per i lavoratori dei diversi comparti, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria

FONDI INTERPROFESSIONALI

Gli accordi sindacali possono prevedere che nel fondo bilaterale confluisca anche l'eventuale fondo interprofessionale; in tal caso, al fondo affluisce anche il gettito del contributo integrativo, con riferimento ai datori di lavoro cui si applica il fondo.

ISTITUZIONE PRESSO L'INPS

Entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della legge, con decreto del Ministro del lavoro, si provvede all'istituzione presso l'Inps dei fondi bilaterali, privi di personalità giuridica e costituenti gestioni dell'Istituto, determinandone l'ambito di applicazione con riferimento:

- ⇒ al settore di attività;
- ⇒ alla natura giuridica dei datori di lavoro;
- ⇒ alla classe di ampiezza dei datori di lavoro (il superamento della soglia dimensionale fissata per la partecipazione al fondo si verifica mensilmente).

OBBLIGATORIETÀ DEI FONDI

L'istituzione dei fondi bilaterali è obbligatoria per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale in relazione alle imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti.

«FONDI BILATERALI»

In alternativa al fondo bilaterale costituito presso l'Inps, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali possono, nel termine di sei mesi, adeguare le fonti istitutive dei rispettivi fondi bilaterali già esistenti, 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, definendo:

- ⇒ un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore allo 0,20%;

- ⇒ le tipologie di prestazioni in funzione delle disponibilità del fondo;
- ⇒ l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione ovvero la rideterminazione delle prestazioni in relazione alle erogazioni;
- ⇒ la possibilità di far confluire al fondo quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale;
- ⇒ i criteri ed i requisiti per la gestione del fondo.

«FONDO RESIDUALE»

- ⇒ Per i settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali comunque superiori ai 15 dipendenti, non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, per i quali non siano stipulati, entro il 31 marzo 2013, accordi collettivi volti all'attivazione di un fondo di solidarietà, è istituito con decreto ministeriale un fondo di solidarietà residuale, cui debbono contribuire i datori di lavoro dei settori interessati.
- ⇒ Alla gestione del fondo residuale provvede un comitato amministratore, composto da esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del lavoro e del Ministero dell'economia.
- ⇒ Il decreto determina le aliquote di contribuzione ordinaria, ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo, in maniera tale da garantire la precostituzione di risorse continuative adeguate.

ESTENSIONE CIGS

A decorrere dal 1° gennaio 2013 le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi sono estesi alle seguenti imprese:

- ⇒ 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.