



## **LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO**

### **LEGGE 28.06.2012 N. 92**

IL 3 LUGLIO 2012 E' APPRODATA IN G.U. "LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO" CHE INTRODUCE, GIA' DAL PROSSIMO MERCOLEDÌ 18 LUGLIO, DATA DI ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE, PARECCHIE NOVITA'. NON TUTTE LE NOVITA' PARTIRANNO PERO' IL PROSSIMO 18 LUGLIO, RIPORTIAMO QUINDI NELLE PAGINE CHE SEGUONO UNA SINTESI DELLE NUOVE REGOLE E DELLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DI OGNUNA DI ESSE PER RIPRENDERE, NEI GIORNI CHE SEGUIRANNO, CON APPOSITE E MONOTEMATICHE CIRCOLARI UN APPROFONDIMENTO DI OGNI ARGOMENTAZIONE TRATTATA DALLA RIFORMA. RICORDIAMO ALLE AZIENDE CLIENTI CHE ALCUNE NOVITA' SUBITO IN VIGORE DAL PROSSIMO MERCOLEDÌ (LE MODIFICHE AI CONTRATTI A CHIAMATA E LE RESTRIZIONI ALL'UTILIZZO DEI VAUCHER) COMPORTERANNO SOSTANZIALI MODIFICHE ALLA OPERATIVITA' QUOTIDIANA CON PARTICOLARE "BUROCRATIZZAZIONE" DI QUEI CONTRATTI CHE FINO AD OGGI CONSIDERAVAMO ELASTICI. NON APPENA LE DIREZIONI PROVINCIALI DEL LAVORO COMPETENTI DARANNO DISPOSIZIONI SULL'OPERATIVITA' DELLE NOVITA' INTRODOTTE SARA' NOSTRA CURA AVVISARE LE AZIENDE DIRETTAMENTE.



## LE NOVITA' SULLE IMPOSTE E TASSE

### **RESPONSABILITA' SOLIDALE NEGLI APPALTI - ART. 4, C.31**

---

#### **Dal prossimo 18 luglio:**

- 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.

**NB. Al momento della stampa della presente ed all'avvio delle procedure di iscrizione dei dipendenti soggetti all'obbligo non è stato chiarito come dovranno essere trattate le figure atipiche dei così detti lavoratori a chiamata o Job on Call. Sarà nostra premura informare tempestivamente tutte le aziende clienti non appena ci saranno nuovi aggiornamenti a riguardo.**

### **DEDUCIBILITA' 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**



## DIRITTO DI 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.

## LE NOVITA NEI CONTRATTI DI LAVORO

### CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - ART.1, C.9

---

#### Dal prossimo 18 luglio,

- Il contratto di lavoro subordinato a tempo **indeterminato** costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.
- Ai fini della stipula del contratto **a tempo determinato** 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

---

#### Dal prossimo 18 luglio,

- 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 DEL LAVORO - ART. 1, C.10

---

#### **Dal prossimo 18 luglio 2012,**

- 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.

### NULLITA' DEL TERMINE APPOSTO AL CONTRATTO E INDENNITA' - 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

---

#### **Dal prossimo 18 luglio,**

- 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

##### Dal prossimo 18 luglio 2012,

- 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, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

#### LAVORO INTERMITTENTE - ART.1, CC.21-22

##### Dal prossimo 18 luglio 2012,

- 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**

#### **Dal prossimo 18 luglio 2012,**

- 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**

#### **Dal prossimo 18 luglio 2012,**

- 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:
  - a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a 8 mesi nell'arco dell'anno solare;
  - b) 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;
  - c) 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:
  - a) 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;
  - b) 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

### Dal prossimo 18 luglio 2012,

- 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

### Dal prossimo 18 luglio 2012,

- 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.





## **LE NOVITA' INTRODOTTE SULLA 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, 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).



### 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.

### LE NOVITA' INTRODOTTE SUI LICENZIAMENTI:

#### LICENZIAMENTI INDIVIDUALI - ART.1, CC. 37 - 41

---

- La comunicazione del licenziamento deve contenere la specifica 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.

- 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.

### LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO E REINTEGRAZIONE DEL LAVORATORE - ART. 1, CC. 42

- Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento, poichè 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.

- Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 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.

### **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 e non imprenditore, che occupa più di 60 dipendenti.

### **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.



## 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.
- 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.
- 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.

## LE NOVITA' INTRODOTTE NELL'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'INDENNITA' ASPI - 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%).

### DURATA DELL'INDENNITA' 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'INDENNITA' - 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'INDENNITA' - 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.

### ATTIVITA' LAVORATIVA IN FORMA AUTONOMA - ART. 2, CC. 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.

### **LIQUIDAZIONE DEGLI IMPORTI DOVUTI PER AVVIO ATTIVITA' - ART. 2, CC. 20 - 24**

- **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.
- 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.

### **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.

### **LE NOVITA' INTRODOTTE NEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

### **INDENNITA' 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.
  - 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.

### 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.

### 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:
- a) imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti;
- b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti;
- c) imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;
- d) imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;
- e) imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.

### 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 NOVITA' INTRODOTTE NEGLI 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.



**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.

**DIMISSIONI IN BIANCO E TUTELA DELLA MATERNITA' – PATERNITA' - 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:**

- a) 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;
- b) 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.

### 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.

---