

LEGGE 28/06/2012 N. 92

“DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO IN UNA PROSPETTIVA DI CRESCITA”

FLESSIBILITA' IN ENTRATA

- **Apprendistato (articolo 1, commi da 16 a 19):** Viene modificata la disciplina generale dell'apprendistato, per cui si richiede che accordi interconfederali o contratti collettivi nazionali prevedano una durata minima del rapporto di apprendistato non inferiore a sei mesi (fatte salve le attività stagionali); in caso di recesso al termine del periodo formativo, durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; in riferimento alle assunzioni a decorrere dal 1° gennaio 2013, si incrementa il numero massimo di apprendisti che possono essere alle dipendenze di un medesimo datore di lavoro (direttamente o mediante ricorso alla somministrazione di lavoro). La disposizione in esame prevede che il limite massimo rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro, si applica esclusivamente ai datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti e che negli altri casi il numero di apprendisti che un medesimo datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2; che è in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Si prevede che, per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti sia subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.
- **Abolizione contratto di inserimento (articolo 1, commi 14 e 15):** Viene soppresso il contratto di inserimento, attraverso l'abrogazione degli articoli 54-59 del D.lgs. n. 276/2003 che si occupano di disciplinare questo tipo di contratto. La disciplina vigente continua a trovare applicazione per le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012.
- **Contratto a termine e contratto di somministrazione (articolo 1, commi da 9 a 13):** Vengono introdotte le seguenti modifiche al D.lgs. n. 368/2001, che disciplina il contratto di lavoro a tempo determinato: esclusione del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo ai fini della stipulazione di un primo contratto di lavoro a termine, purché esso sia di durata non superiore a un anno; in tali casi il contratto non può comunque essere oggetto di proroga. È stata inserita una ulteriore ipotesi di esclusione del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo,

organizzativo o sostitutivo, operante nei casi, previsti dalla contrattazione collettiva, in cui l'assunzione avvenga nell'ambito di particolari processi produttivi (determinati dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; ecc.). Prolungamento dei limiti temporali di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre i quali il contratto a termine si considera a tempo indeterminato (dai 20 giorni attualmente previsti a 30 giorni in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi; dai 30 giorni attualmente previsti a 50 giorni in caso di contratti di durata superiore), con l'introduzione dell'obbligo per il datore di lavoro di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza della durata del rapporto prevista dal contratto, che il rapporto continuerà, indicando anche la durata della prosecuzione; prolungamento dell'intervallo di tempo oltre il quale la stipula di un nuovo contratto a termine dopo la scadenza del precedente si considera come assunzione a tempo indeterminato (dai 10 giorni attualmente previsti a 60 giorni in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi; dai 20 giorni attualmente previsti a 90 giorni in caso di contratti di durata superiore). Non viene comunque modificata la previsione dell'art. 10, comma 4, del decreto n. 368/2001, che per i dirigenti consente la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni. Fra le novità, vengono ampliati anche i termini per l'impugnazione (anche extragiudiziale) e per il successivo ricorso giudiziale, nel contenzioso relativo alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro. Il primo termine per l'impugnativa extragiudiziale è elevato da 60 a 120 giorni (decorrenti dalla cessazione del contratto), mentre per la successiva impugnazione giudiziale il termine è ridotto da 270 a 180 giorni (decorrenti dalla precedente impugnazione).

- **Lavoro intermittente o a chiamata (articolo 1, commi 21 e 22):** Modifiche alla disciplina del lavoro intermittente (c.d. lavoro a chiamata o job on call): mutati i limiti di età del lavoratore entro i quali il contratto di lavoro intermittente può sempre essere concluso (in particolare, il limite minimo viene abbassato da 25 anni a 24 anni, ma a condizione che le prestazioni vengano svolte entro il venticinquesimo anno di età; mentre il limite massimo viene innalzato da 45 anni a 55 anni); si introduce l'obbligo di comunicazione preventiva del datore di lavoro, con modalità semplificate, alla Direzione territoriale del lavoro competente, del ricorso a una prestazione lavorativa, di durata superiore a 30 giorni, sulla base di un contratto di lavoro intermittente. In caso di inadempimento di tale obbligo è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria.
- **Lavoro a progetto (articolo 1, commi da 23 a 25):** Si consente che il contratto di lavoro a progetto sia riconducibile unicamente a progetti specifici (e non più anche a «programmi di lavoro o a fasi di questi ultimi», come era previsto) e si esclude che il progetto possa consistere

in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente o nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi; si prevede che tra gli elementi essenziali da indicare in forma scritta debba esservi anche «il risultato finale che si intende conseguire» attraverso il contratto di lavoro a progetto. Si prevede che il corrispettivo non possa essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività, 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. 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 rispetto a quella svolta dai lavoratori dipendenti (dell'impresa committente), fatte salve le prestazioni di elevata professionalità, nonché la prova contraria a carico del committente.

- **Collaborazioni rese da titolari di partita Iva (articolo 1, commi 26 e 27)**: Viene introdotta la presunzione che le prestazioni rese da titolari di partita Iva sono da considerarsi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, e non in regime di lavoro autonomo, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti: che la durata della collaborazione sia superiore a 8 mesi nell'arco di un anno solare; che il ricavo dei corrispettivi percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare superi la misura dell'80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare; che il prestatore abbia la disponibilità di una postazione fissa di lavoro presso il committente. La configurazione del rapporto come collaborazione coordinata e continuativa implica l'applicazione di tutte le norme che disciplinano tale contratto, incluse quelle relative al regime previdenziale e all'eventuale trasformazione della collaborazione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato qualora sia stata instaurata senza l'individuazione di uno specifico progetto.
- **Tirocini formativi (articolo 1, commi da 34 a 36)**: Prevista la stipula tra Governo e Regioni, in sede di Conferenza Stato-Regioni, entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, di un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri: a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo; b) 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; c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza; d) il riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfettaria, in relazione alla prestazione svolta. La mancata corresponsione dell'indennità comporta l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso.

FLESSIBILITA' IN USCITA

- **Licenziamenti individuali (articolo 1, commi da 37 a 41)**: Modifiche alla Legge n. 604/1966, in materia di licenziamenti individuali. Il licenziamento deve essere intimato per iscritto e deve contenere la specificazione dei motivi. Viene ridotto da 270 giorni a 180 giorni il termine entro il quale deve essere depositato il ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o deve essere comunicata alla controparte la richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato. Introdotta una procedura di conciliazione davanti alla Commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro, che il datore di lavoro, avente i requisiti dimensionali (immutati) previsti dal nuovo articolo 18, comma 8, della legge 300/1970, deve obbligatoriamente esperire prima di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (ossia il licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) e si configura, quindi, come condizione di procedibilità. Nel corso della procedura le parti possano farsi assistere da rappresentanti sindacali, avvocati o consulenti del lavoro.
- **Licenziamento illegittimo (articolo 1, commi 42 e 43)**: Modificata la disciplina relativa alla tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, prevedendo una riduzione dell'area della tutela reale (articolo 18 della Legge n. 300/1970 – Statuto dei lavoratori). La nuova disciplina a tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo risulta così articolata:
 - A) **Licenziamento nullo**: Nel caso di licenziamento nullo (perché discriminatorio o adottato in presenza di divieti previsti dalla legge) o intimato in forma orale, viene sostanzialmente confermata la normativa vigente, che prevede la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e dal numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro, nonché un'indennità risarcitoria pari alle retribuzioni non percepite dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione (e comunque non inferiore a 5 mensilità). Resta fermo, poi, che il lavoratore può optare, in alternativa, per un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

- B) Licenziamento illegittimo per mancanza di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo (cosiddetto licenziamento disciplinare): In questi casi, rispetto alla disciplina vigente che prevede in ogni caso l'obbligo di reintegrazione del lavoratore nelle imprese oltre i 15 dipendenti, si introduce una distinzione della disciplina. Per mancanza di giusta causa o di giustificato motivo connessi a insussistenza del fatto contestato ovvero a fatto che rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti o dei codici disciplinari, per cui continua a valere la reintegrazione nel posto di lavoro (tutela reale) e il giudice riconosce un'indennità risarcitoria pari a un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Per mancanza di giusta causa o di giustificato motivo connessi a tutte le restanti ipotesi, non opera più la reintegrazione nel posto di lavoro e il giudice, dichiarando risolto il rapporto di lavoro, riconosce un'indennità determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale (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).
- C) Licenziamento illegittimo per mancanza di giustificato motivo oggettivo (cosiddetto licenziamento per motivi economici): Nel caso di licenziamento illegittimo per mancanza di giustificato motivo oggettivo, non trova più applicazione la reintegrazione nel posto di lavoro e il giudice riconosce un'indennità determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale. Tuttavia, il giudice, nel caso in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, può disporre la reintegrazione nel posto di lavoro e riconoscere un'indennità risarcitoria pari a un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
- D) Licenziamento inefficace: Nel caso di licenziamento inefficace per violazione del requisito di motivazione, della procedura disciplinare o della procedura di conciliazione, non trova più applicazione la reintegrazione nel posto di lavoro e il giudice riconosce al lavoratore un'indennità risarcitoria complessiva determinata tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale (ai fini della determinazione in concreto dell'indennità il giudice deve tenere conto della gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, e motivare in modo specifico al riguardo).

- **Controversie in materia di licenziamenti, rito speciale (articolo 1, commi da 47 a 69)**: Viene introdotto un rito speciale per le controversie relative all'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi previste dal nuovo articolo 18 della Legge n. 300/1970, nonché alla qualificazione del rapporto di lavoro. La prima fase del giudizio che si apre con ricorso al Tribunale del Lavoro ai sensi del codice di procedura civile, è volta ad assicurare una tutela urgente del lavoratore avverso il licenziamento operato dal datore di lavoro, che si conclude con una rapida decisione di accoglimento o meno della domanda. 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 richiesti dalle parti o disposti d'ufficio e provvede, con ordinanza immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda. L'efficacia esecutiva dell'ordinanza non può essere sospesa o revocata fino alla pronuncia della sentenza con cui lo stesso Tribunale, adito per l'eventuale opposizione, definisce il relativo giudizio. Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto può essere proposta opposizione con ricorso contenente i requisiti di cui all'art. 414 del codice di procedura civile, da depositare innanzi al Tribunale che ha emesso il provvedimento opposto entro 30 giorni dalla notificazione dello stesso, o dalla comunicazione se anteriore. La sentenza finale, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro 10 giorni dall'udienza di discussione. La sentenza è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale. Contro la sentenza che decide sul ricorso è ammesso reclamo davanti alla Corte d'appello entro 30 giorni dalla comunicazione o dalla notificazione se anteriore.
Norma transitoria: le disposizioni sul nuovo rito si applicano alle controversie instaurate successivamente all'entrata in vigore della legge in esame.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

- **Assicurazione Sociale per l'Impiego - ASPI (articolo 2, commi da 1 a 43)**: Nell'ambito di una revisione complessiva del sistema degli ammortizzatori sociali viene istituita dal 1° gennaio 2013 l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (Aspi), che si concretizza nell'erogazione di un'indennità mensile ai lavoratori dipendenti del settore privato, compresi gli apprendisti ed i soci di cooperative di lavoro. Si richiede che il lavoratore si trovi in stato di disoccupazione involontaria e che possa far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione, confermando sostanzialmente gli stessi requisiti attualmente richiesti ai fini della fruizione dell'indennità di disoccupazione ordinaria. L'Aspi sostituirà, a regime (la fase transitoria si completerà nel 2017), l'indennità di mobilità, l'indennità di disoccupazione non agricola a requisiti normali e ridotti, nonché l'indennità di disoccupazione speciale edile. A decorrere dal 1° gennaio 2016, per l'Aspi si avrà un periodo massimo di fruizione pari a 12 mesi

per i lavoratori con età inferiore a 55 anni e di 18 mesi per quelli con età maggiore di 55 anni. In via sperimentale dal 2013 al 2015, il lavoratore potrà incassare l'indennità in un'unica soluzione al fine di avviare un'attività di lavoro autonomo o imprenditoriale. In ogni caso, l'Aspi è pari al 75% della retribuzione mensile nei casi in cui quest'ultima non superi, nel 2013, l'importo mensile di 1.180 euro. Nel caso in cui la retribuzione mensile sia superiore a tale 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. È comunque stabilito un massimale erogabile, che mensilmente risulta essere pari a 1.119,32 euro. Prevista, infine, una riduzione della misura dello strumento in relazione alla sua durata, pari al 15% dopo i primi 6 mesi di fruizione e di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese di fruizione. Disciplinata la procedura per l'erogazione dell'Aspi: spetta dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, o dal giorno successivo a quello in cui sia stata presentata la relativa domanda, a condizione che permanga la condizione di disoccupazione. La liquidazione dell'indennità avviene, a pena di decadenza, dietro presentazione, da parte dei lavoratori aventi diritto di un'apposita domanda, da inviare all'Inps esclusivamente in via telematica, entro due mesi dalla data di spettanza del trattamento. La fruizione dell'indennità è comunque condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione. Per coloro che non hanno i requisiti per l'Aspi è introdotta la cd. Mini-Aspi, che può essere concessa in presenza di almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi. L'indennità è di pari importo a quella dell'Aspi.

- **Disposizioni transitorie (articolo 2, commi 44 e 45):** Vengono stabilite le prestazioni per disoccupazione involontaria erogate ai soggetti interessati in relazione alla loro età anagrafica, per il periodo transitorio fino al 2017, prevedendo che la durata dei trattamenti aumenti in misura proporzionale all'età dei beneficiari. La durata massima legale, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015, viene disciplinata nei seguenti termini: A) per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nel 2013: 8 mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni; 12 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni; B) per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nel 2014: 8 mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni; 12 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni; 14 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni; C) per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nel 2015: 10 mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni; 12 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni; 16 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni.

- **Una tantum per i lavoratori a progetto disoccupati (articolo 2, commi da 51 a 56):** A decorrere dal 2013 arriva una specifica indennità *una tantum* per i collaboratori coordinati e continuativi in regime di monocommittenza, iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata Inps e non titolari anche di reddito di lavoro autonomo, in quanto esclusi dall'ambito di applicazione dell'Aspi. L'indennità è pari al 5% del minimale annuo di reddito, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione. La somma viene liquidata in un'unica soluzione se di importo pari o inferiore a mille euro, o in importi mensili di importo pari o inferiore a mille euro se superiore.
- **Aliquote contributive della Gestione Separata Inps (articolo 2, comma 57):** Incremento dell'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla Gestione Separata Inps (articolo 2, comma 26, della Legge n. 335/1995) e della corrispondente aliquota per il computo delle prestazioni pensionistiche. In particolare, si prevede un incremento progressivo delle due aliquote, a decorrere dal 2013, fino al conseguimento di aliquote pari, rispettivamente, al 33% (dal 27% attuale) ed al 24% (dal 18% attuale) per i casi in cui il soggetto sia iscritto anche ad altra forma pensionistica obbligatoria o sia già titolare di un trattamento pensionistico, a regime dal 2018.
- **Soppressione Cigs (articolo 2, commi da 69 a 73):** Viene soppressa, a decorrere dal 1° gennaio 2016, la Cigs (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) nei casi di procedura concorsuale (fallimento, di liquidazione coatta amministrativa, di amministrazione straordinaria e di omologazione del concordato preventivo con cessione dei beni) nonché nei casi di aziende sottoposte (ai sensi della disciplina contro le organizzazioni criminali di tipo mafioso) a sequestro o confisca. Non cambia, invece, la disciplina della Cig (Cassa Integrazione Guadagni) ordinaria e dei contratti di solidarietà.
- **Fondi di solidarietà bilaterali (articolo 3, commi da 4 a 21):** Vengono istituiti i fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale (ordinaria o straordinaria), al fine di assicurare ai lavoratori interessati una tutela nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria. In particolare, 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, si prevede l'obbligo, per le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di stipulare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, 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. Tali fondi devono essere costituiti

presso l'Inps, con apposito decreto ministeriale. La norma stabilisce come l'istituzione di detti fondi sia «obbligatoria» per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale in relazione alle imprese che occupino mediamente più di 15 dipendenti. Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto. Ai commi 14-18 della medesima disposizione si introduce un modello di costituzione dei fondi di solidarietà alternativo a quello dei fondi di solidarietà bilaterali sopra descritti. Più specificamente, si prevede la facoltà, per le organizzazioni sindacali e imprenditoriali, nei settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, nei quali siano operanti, alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, consolidati sistemi di bilateralità e in considerazione delle peculiari esigenze dei predetti settori, di adeguare le fonti istitutive dei rispettivi fondi bilaterali. L'adeguamento deve in ogni caso prevedere misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate. Entrambi i fondi hanno l'obbligo del pareggio di bilancio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità finanziarie. Si prevede l'istituzione di un fondo di solidarietà residuale, con apposito decreto non regolamentare interministeriale, per i settori in cui non siano stati attivati, entro il 31 marzo 2013, i fondi di solidarietà bilaterali.

ALTRI INTERVENTI

- **Incentivi per l'occupazione di donne e lavoratori over 50 (articolo 4, commi da 8 a 11)**: Si introduce, a decorrere dal 2013, una nuova tipologia di incentivi all'occupazione consistenti nella riduzione, nella misura del 50%, dei contributi di previdenza ed assistenza sociale a carico del datore di lavoro a favore di determinate categorie di lavoratori. Più nel dettaglio, si riconosce l'agevolazione contributiva, consistente nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, per un periodo di durata pari a dodici mesi, per le assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato, di lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi. In tali casi, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data di assunzione se si tratta di assunzione a tempo indeterminato, ovvero se il contratto a tempo determinato viene trasformato a tempo indeterminato. Le medesime disposizioni si applicano altresì in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in Regioni svantaggiate in base alla normativa europea, nonché alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.
- **Dimissioni in bianco, tutela maternità e paternità (articolo 4, commi da 16 a 23)**: Si modifica la disciplina sulla preventiva convalida delle dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore in alcune

circostanze, con l'obiettivo di contrastare il fenomeno delle cd. "dimissioni in bianco". In particolare, si estende (da uno) ai primi tre anni di vita del bambino la durata del periodo in cui opera l'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie. In alternativa alla convalida, l'efficacia delle dimissioni è condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore in calce alla comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. Per combattere il fenomeno delle "dimissioni in bianco", inoltre, è prevista una specifica disciplina sanzionatoria.

- **Misure di sostegno alla genitorialità (articolo 4, commi da 24 a 26):** Si prevedono due misure sperimentali, in materia di maternità e paternità, per gli anni 2013-2015, con l'obiettivo di dare sostegno alla genitorialità e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Una prima misura sperimentale consiste nell'obbligo per il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per ulteriori due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Per questi giorni di astensione viene riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione. La seconda misura sperimentale consiste, invece, nella corresponsione di voucher alla madre lavoratrice per l'acquisto di servizi di baby-sitting per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, di cui usufruire al termine del periodo di congedo di maternità e per gli undici mesi successivi, in alternativa al congedo parentale.
- **Offerta di lavoro congrua (articolo 4, commi da 40 a 47):** Al fine di incentivare comportamenti virtuosi e di responsabilizzare i lavoratori che beneficiano di prestazioni di sostegno del reddito, si disciplinano alcune ipotesi di decadenza dalle prestazioni di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro per i lavoratori che rifiutino di partecipare ad un corso di formazione o riqualificazione ovvero non lo frequentino con regolarità senza un giustificato motivo; rifiutino di partecipare a iniziative di politiche attive proposte dai centri per l'impiego o non vi partecipino regolarmente senza un giustificato motivo; non accettino un'offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui hanno diritto.
- **Certificazione delle competenze (articolo 4, commi da 64 a 68):** Si prevede un sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze basato su standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale, raccolti in repertori codificati a livello nazionale o regionale che fanno riferimento a un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.