

Le GUIDE di Nidil CGIL

Nidil CGIL

Sede Nazionale:

Via Palestro, 78 - 00185 Roma

www.nidil.cgil.it - mail: nidil@nidil.cgil.it

tel. 06/44340140 - 06/44340510 - 06/44340296

fax 06/44340282

INDICE

3 Il lavoro in somministrazione

1. Come cambia la somministrazione con le ultime riforme
2. La definizione di missione e contratto di somministrazione
3. Somministrazione a tempo determinato: le deroghe alle causali
4. La durata massima del contratto di lavoro a termine
5. Prosecuzione del rapporto a termine
6. Il principio di parità di trattamento e i lavoratori svantaggiati
7. I diritti di informazione sui posti di lavoro vacanti
8. Il nuovo regime delle sanzioni
9. Apprendistato e somministrazione
10. I nuovi termini per impugnare i contratti

9 Il lavoro parasubordinato e autonomo

1. Lotta alla precarietà: i tanti problemi irrisolti
2. Collaborazioni a progetto
3. Gli interventi sulle partite Iva in monocommittenza
4. L'associazione in partecipazione
5. Il lavoro occasionale accessorio (voucher)
6. Stage e tirocini
7. Aumento aliquote parasubordinati

14 Gli ammortizzatori sociali

1. ASPI (Assicurazione Sociale per l'Impiego)
2. Mini Aspi
3. Una tantum per i collaboratori a progetto dal 2013
4. La cassa integrazione

Il lavoro in somministrazione

1. Come è cambiata la somministrazione con le ultime riforme

La somministrazione di lavoro è stata oggetto di numerosi interventi legislativi che hanno cambiato in maniera strutturale la disciplina originaria.

L'originaria regolazione del lavoro interinale (l. 196/1997) ha attraversato un percorso, proceduto di pari passo con la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, diretto ad eliminare e restringere in via progressiva le limitazioni dell'utilizzo di questa tipologia contrattuale, agendo in particolare sulle causali di utilizzo.

Le riforme degli ultimi anni hanno introdotto delle novità importanti in questo senso, destinate a cambiare in maniera strutturale la disciplina del lavoro somministrato.

Già la legge finanziaria 2010 (l. 191/2009) che ha modificato il d.lgs. 276/2003, oltre al ripristino dello staff leasing (in precedenza abrogato), aveva riconosciuto la facoltà di non indicare la causale nel caso in cui il contratto di somministrazione prevedesse l'utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore dalle liste di mobilità.

Il Governo, con il d.lgs. 24/ 2012, di recepimento della Direttiva Europea 2008/104/CE ha continuato quest'opera di "allentamento" dei vincoli alla disciplina attraverso l'eliminazione della causale per i lavoratori disoccupati, percettori di ammortizzatori sociali e cosiddetti "svantaggiati" e "molto svantaggiati" e affidando alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere ulteriori ipotesi di acausalità del contratto di somministrazione.

Al pesante intervento fatto con il d.lgs. 24/2012 si somma l'ulteriore eliminazione di causali per i primi 12 mesi per i contratti a termine, prevista dalla recente riforma del lavoro. Il quadro che emerge è molto disorganico, frutto di compromessi fra posizioni pressoché inconciliabili e contraddittorio in quanto appare assente qualsiasi coerenza di sistema.

Si registra, sul versante positivo, il fatto che nel limite massimo di 36 mesi di utilizzo del lavoratore con contratto a termine, per la prima volta vengono computati anche i periodi in contratto di somministrazione a tempo determinato.

Risultato indiscutibile della forte iniziativa di denuncia di NidiL è, inoltre, l'abrogazione dell'art. 23 co. 2 del d.lgs 276/03, che prevedeva la deroga alla parità di trattamento dei lavoratori svantaggiati in somministrazione.

2. La definizione di missione e contratto di somministrazione (d.lgs. 24/2012, art. 2, co. 1 lett. a e b)

Il d.lgs. 24/2012, di attuazione della Direttiva Europea 2008/104/CE sul lavoro tramite agenzia interinale, ha inserito all'interno della normativa sul lavoro in somministrazione alcune nozioni, che sebbene fossero già in uso non erano ancora state recepite normativamente.

Il concetto di missione è specificato come il periodo durante il quale,

nell'ambito di un contratto di somministrazione, il lavoratore è messo a disposizione di un utilizzatore. Si tratta di una precisazione riguardo alla cosiddetta “sincronizzazione” tra contratto commerciale e contratto di lavoro che era vigente nella l. 196/1997 e si era smarrita con il d.lgs. 276/03. Viene così legalmente riconosciuta la possibile non coincidenza tra la missione e il contratto commerciale e si rende esplicito il concetto di spezzettamento della prestazione lavorativa.

Il contratto di somministrazione di lavoro è definito come il contratto avente oggetto la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 276/03.

N.B.: *Il richiamo alla somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) costituisce un'anomalia nel panorama legislativo europeo, in quanto in contraddizione con la caratteristica “temporanea” del lavoro interinale.*

3. Somministrazione a tempo determinato: le deroghe alle causali

Il d.lgs. 24/2012 e la l. 92/2012 hanno previsto una serie di deroghe aggiuntive all'obbligo, previsto dall'art. 20, co. 4 del d.lgs. 276/03, di individuare “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore” (cosiddetto “causalone”) per giustificare il ricorso alla somministrazione. Deroghe sono state previste anche riguardo all'individuazione “di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato” (art. 20, co. 4 d.lgs. 276/03) da parte dei Ccnl degli utilizzatori (cosiddetti tetti).

Abbiamo tentato di schematizzare tutte le deroghe previste normativamente:

Acausalità oggettiva con limite tetto di utilizzo

(l. 92/2012, art. 1, co. 9, lett. b)

- Prima missione del lavoratore di durata non superiore a dodici mesi (non prorogabile)
in alternativa
- i contratti collettivi (a livello interconfederale, o di categoria, ovvero in via delegata ai livelli decentrati) potranno autorizzare la stipula di rapporti di lavoro a termine e in somministrazione a tempo determinato senza l'indicazione della causale nel rispetto del limite massimo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva nell'ambito di processi organizzativi indicati all'art. 5, co. 3, del d.lgs. 368/01¹

¹ “Avvio nuova attività; lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa consistente”.

N.B.: *In quest'ultimo caso, nel rinvio alla contrattazione la legge non indica nessun limite di durata per l'utilizzo dei contratti a termine e in somministrazione acausali. Unico limite temporale di utilizzo è quindi quello dei 36 mesi.*

Acausalità soggettiva senza limite tetto di utilizzo

(d.lgs. 24/2012, art. 4, co. 1, lett. c)

- disoccupati percettori DS (requisiti normali e ridotti) da almeno sei mesi
- percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi
- svantaggiati (Regolamento CE n. 800/2008, art. 2, n. 18)²
- molto svantaggiati: disoccupati da almeno 24 mesi (Regolamento CE n. 800/2008, art. 2, n. 19).

Acausalità soggettiva senza limite tetto utilizzo

(l. 191/09, art. 2, co. 142, lett. b)

- lavoratori iscritti alle liste di mobilità, con contratto di lavoro a termine non superiore a dodici mesi (la deroga vale anche in caso di somministrazione a tempo indeterminato).

Acausalità contrattuale con limite tetto utilizzo

(d.lgs. 24/2012, art. 4, co.1, lett. c)

Ulteriori ipotesi individuate da accordi nazionali, territoriali e aziendali.

N.B.: *In merito alla acausalità contrattuale la norma è riferita alla somministrazione a tempo determinato. Si segnala al riguardo che, se accompagnata dalla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere, in caso di necessità, alternativa alla richiesta di staff leasing. Occorrerebbe, nel caso, prevedere contratti temporali (1 anno) che consentirebbero di governare eventuali assunzioni da parte dell'utilizzatore.*

2 a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;

b) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale;

c) lavoratori che hanno superato i 50 anni di età, d) adulti che vivono soli con una o più persone a carico; e) lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato; f) membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

Non è ancora di chiaro se la deroga valga per tutti i soggetti dell'elenco oppure solo per alcuni di essi, in quanto viene precisato che per l'individuazione esatta e specifica dei lavoratori di cui alle lettere a), b) ed e) si provvederà con decreto di natura non regolamentare da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione.

4. La durata massima del contratto di lavoro a termine (l. 92/2012, art. 1, co. 9, lett. i)

La legge 247/07 (c.d. "Protocollo welfare") ha stabilito il limite temporale massimo di 36 mesi (comprensivo di proroghe e rinnovi), a prescindere da eventuali periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, alla successione di contratti a termine tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro (fatto salvo l'ulteriore rapporto a termine definito in sede di DPL). Oltre tale termine il contratto si considera a tempo indeterminato.

La legge 92/2012 ha previsto che, per il computo dei 36 mesi, si conteggeranno anche i periodi di missione per mansioni equivalenti svolti dal lavoratore presso lo stesso utilizzatore nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Sono fuori dal computo i periodi di missione svolti nell'ambito di somministrazione a tempo indeterminato.

N.B: *Il ministero del Lavoro, con la circolare del 18/7/2012 n. 18, ha fornito un'interpretazione secondo la quale il periodo massimo di 36 mesi rappresenta un limite solo alla stipulazione di ulteriori contratti a termine e non a un ulteriore ricorso alla somministrazione di lavoro. Si tratta di una lettura che appare in netto contrasto con il dettato legislativo e da respingere fermamente.*

5. Prosecuzione del rapporto a termine (l. 92/2012, art. 1, co. 9, lett. e ed f)

La legge sul lavoro a tempo determinato (d.lgs. 368/2001, art. 5, co.1 e 2) prevede che, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% per i primi dieci giorni e del 40% per i giorni successivi. La continuazione del rapporto di fatto non è senza limiti, in quanto se si protrae oltre 20 giorni, in caso di durata del contratto inferiore ai 6 mesi o per 30, in caso di contratto superiore ai 6 mesi, il contratto a termine si considera a tempo indeterminato. Tale disposizione vale anche per il lavoro in somministrazione (d.lgs. 276/03, art. 22, co. 2 che esclude l'applicazione dell'art. 5, co. 3 e seguenti del d.lgs. 368/2001 alla somministrazione di lavoro).

La legge 92/2012 ha prolungato il limite temporale di prosecuzione del rapporto di lavoro (da 20 a 30 giorni e da 30 a 50 giorni) oltre il quale il contratto a termine si considera a tempo indeterminato. Il datore di lavoro (agenzia) dovrà comunicare al centro per l'impiego, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, la durata della prosecuzione del rapporto.

6. Il principio di parità di trattamento e i lavoratori svantaggiati (d.lgs. 24/2012, art. 7, co.1, lett.a)

Il d.lgs. 24/2012 ha modificato, per conformità alla definizione della Direttiva Europea 2008/104/CE sul lavoro tramite agenzia interinale, il principio di parità di trattamento tra lavoratori dipendenti del somministratore

e lavoratori di pari livello dell'utilizzatore. L'art. 7, co. 1, lett. a) del decreto ha sostituito il primo comma dell'art. 23 del d.lgs. 276/03, prevedendo che i lavoratori dipendenti del somministratore abbiano diritto **a condizioni di base di lavoro e di occupazione complessivamente non inferiori** a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Il legislatore ha specificato che cosa si intenda per condizioni di base e di lavoro. L'art. 2, co. 1, lett. a-ter del decreto definisce, mutuando la definizione dalla direttiva, le condizioni di base di lavoro e di occupazione come **il trattamento economico, normativo e occupazionale** previsto da leggi, contratti collettivi e regolamenti, o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore presso un utilizzatore, comprese quelle relative a orario di lavoro, ore di lavoro straordinario, pause, periodi di riposo, lavoro notturno, ferie e i giorni festivi, retribuzione, protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento, nonché la protezione di bambini e giovani, la parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Con la legge 92/2012 (art. 1, co. 10, lett. a e c) è stata eliminata la possibilità di sottopagare i lavoratori svantaggiati (ex art. 13 d.lgs. 276/03) attraverso l'abrogazione di una parte dell'art. 13 e del comma 2 dell'art. 23 del d.lgs. 276/03 che prevedeva la deroga al principio di parità di trattamento tra lavoratori somministrati e lavoratori dell'utilizzatore.

7. I diritti di informazione sui posti di lavoro vacanti (d.lgs. 24/2012, art. 7, co. 1, lett. a)

Il d.lgs. 24/2012 (art. 7, co.1, lett. a che aggiunge l'art. 7 bis all'art. 23 del d.lgs. 276/03) ha introdotto l'obbligo, in capo all'utilizzatore, di informare i lavoratori in somministrazione dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice affinché questi possano aspirare a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni, secondo la norma, possono essere fornite mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

8. Il nuovo regime delle sanzioni (d.lgs. 24/2012, art. 3)

Il d.lgs. 24/2012 ha apportato alcune modifiche al regime delle sanzioni (art. 18 d.lgs. 276/03) per rendere effettive alcune tutele.

L'art. 3, co. 1, lett. b) ha previsto una sanzione penale e la cancellazione dall'Albo delle agenzie per chi esiga o comunque percepisca un compenso da parte del lavoratore per avviarlo a prestazioni di lavoro oggetto di somministrazione oppure in cambio di un'assunzione presso un utilizzatore anche dopo una missione presso quest'ultimo.

La violazione del principio di parità di trattamento tra lavoratori dipendenti dal somministratore e lavoratori di pari livello dell'utilizzatore, come nuovamente definito, è punita con una sanzione pecuniaria variabile da euro 250 ad euro 1250 (vige il principio dell'obbligazione in solido tra somministratore e utilizzatore).

La legge stabilisce poi una sanzione pecuniaria di importo variabile da

euro 250 a 1250 a carico del solo utilizzatore nei casi in cui:

- ai lavoratori somministrati non sia garantito il diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali (asili nido, polizze sanitarie, ecc.) di cui godono i dipendenti diretti dell'utilizzatore, "esclusi quelli il cui godimento sia condizionato all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio" (art. 23, co. 4, d.lgs. 276/03);
- contravvenga all'obbligo di informare i lavoratori in somministrazione dei posti vacanti nell'impresa utilizzatrice affinché questi possano aspirare a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato (art. 23, co. 7-bis, d.lgs. 276/03);
- non ottemperino all'obbligo di comunicare alle Rsu o alle Rsa o, in loro mancanza, alle organizzazioni territoriali di categoria dell'utilizzatore, le seguenti informazioni (art. 24, co. 4 d.lgs. 276/03):
 - ✓ il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione. L'utilizzatore, qualora vi siano motivate ragioni di necessità e di urgenza per stipulare il contratto, fornisce le comunicazioni entro cinque giorni successivi alla stipula dello stesso;
 - ✓ ogni dodici mesi il numero e i motivi dei contratti conclusi, la loro durata, la qualifica dei lavoratori interessati.

Il ministero del Lavoro ha fornito con la nota del 3 luglio 2012 un'interpretazione in ordine all'adempimento dell'obbligo di cui alla lett. b. Nello specifico, si precisa che:

- per l'anno in corso l'obbligo riguarderà solo i contratti conclusi tra il 6 aprile (entrata in vigore d.lgs. 24) e il 31 dicembre 2012;
- per gli anni successivi occorrerà tener presente l'intero anno solare, cioè il periodo intercorrente tra il 1° gennaio e il 31 dicembre;
- il termine per l'adempimento dell'obbligo, a partire dal 2013, sarà il 31 gennaio di ogni anno.

N.B. *L'obbligo, già previsto dal d.lgs. 276/03, non stabiliva precedentemente sanzioni in caso di non ottemperanza alla norma. L'introduzione delle sanzioni è un forte strumento di sostegno alla contrattazione di merito nelle aziende che, se esercitata sin dall'inizio dell'instaurazione dei rapporti di lavoro, può agevolare il controllo dell'utilizzo della somministrazione.*

9. Apprendistato e somministrazione (l. 92/2012, art. 1, co. 16, lett. c)

La legge 92/2012, in coerenza con quanto previsto nella legge quadro sull'apprendistato (d.lgs. 167/2011), fa divieto esplicito di utilizzare apprendisti in caso di somministrazione a tempo determinato. Il cosiddetto "decreto sviluppo" (d.l. 83/2012, conv. in l. 134/2012, art. 46 bis, co. 1, lett. b) ha introdotto la possibilità di utilizzare l'apprendistato nell'ambito di somministrazione a tempo indeterminato, come causale specifica, in tutti i settori produttivi.

Ciò significa che d'ora in poi sarà possibile per le agenzie per il lavoro

stipulare contratti di apprendistato solo in forza di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato con l'utilizzatore (si annulla così l'accordo separato del 5 aprile).

N.B.: Valendo l'apprendistato come causale specifica non è consentito il prolungamento del contratto di staff leasing al termine del periodo di apprendistato. Eventuali contratti di staff leasing andrebbero stipulati con apposite causali riferite ai casi individuati dalla legge (art. 20, co. 3, d.lgs. 276/03).

10. I nuovi termini per impugnare i contratti (l. 92, art. 1, co. 11-13)

Sono apportate positive modifiche al regime delle impugnazioni dei licenziamenti, del contratto a termine e dei contratti precari, stabiliti nel cosiddetto "collegato lavoro" (l. 183/2010):

- per i licenziamenti il lavoratore avrà 60 giorni per inviare la lettera di impugnazione, più ulteriori 180 giorni per depositare il ricorso in Tribunale (in precedenza i giorni erano 60+270);
- per contestare la nullità del termine apposto al contratto, invece, si avranno 120 giorni per inviare la lettera e ulteriori 180 giorni per depositare il ricorso (la norma trova applicazione dal 1° gennaio 2013).

Il lavoro parasubordinato e autonomo

1. Lotta alla precarietà: i tanti problemi irrisolti

Ridurre fortemente la precarietà attraverso la limitazione dell'uso improprio e distortivo di alcuni istituti contrattuali: questo era uno dei principali obiettivi individuati dal governo per rendere più giusto e sostenibile il nostro mercato del lavoro.

Il quadro finale, in realtà, si presenta non in linea con gli intenti dichiarati e soprattutto, lasciando intatta la possibilità di ricorso a più forme di lavoro parasubordinato, si presta ancora ad elusioni rispetto al lavoro dipendente e a selezioni strumentali fra le diverse tipologie, con rischio di travaso da forme più tutelate (come i co.pro.) a quelle meno tutelate (come P.IVA).

Nel merito:

Sul capitolo lavoro a progetto sono riscontrabili alcuni primi passi in avanti tesi a scoraggiare l'abuso di queste tipologie: l'esclusione dal *core business* dell'impresa committente e dalle attività ripetitive ed esecutive; l'eliminazione del "programma di lavoro"; l'introduzione di un principio di subordinazione relativa; l'introduzione di compensi minimi previsti dalla contrattazione collettiva. Tali misure, insieme all'adeguamento dei contributi previdenziali a quelli per il lavoro dipendente, se accompagnati da una forte attività contrattuale, potrebbero disincentivare l'utilizzo fraudolento delle collaborazioni.

Occorrerà, in ogni caso, fare attenzione alle possibili *deroghe*: l'individuazione delle elevate professionalità nei contratti collettivi esclude infatti dall'applicazione delle previsioni di legge.

Inoltre fa specie, per tutti i co.co.co. del settore pubblico, la non applicazione della L.92/2012, così come la deroga per i call center in "outbound" prevista col successivo "*decreto Sviluppo*".

Anche per le prestazioni d'opera in regime di partita Iva il tentativo dichiarato dalla riforma è quello di ridimensionare l'utilizzo improprio in sostituzione di contratti di lavoro subordinato. Anche questo intento si traduce in lettera morta: i criteri individuati per la presunzione risultano ulteriormente indeboliti dagli ultimi ritocchi compiuti con l'approvazione del decreto sviluppo e si prestano ancora una volta ad elusione. Le norme si applicano per livelli reddituali troppo bassi e per tipologie di attività molto generiche, circoscrivendo di molto l'area dei possibili lavoratori interessati (sono esclusi gli iscritti ad albi professionali). Non si interviene, poi, sul pesante differenziale di costo contributivo, oggi tutto a carico del lavoratore.

Grave il dietrofront, avvenuto durante il passaggio parlamentare, sull'associazione in partecipazione, per la quale si è passati dall'annunciata eliminazione dell'istituto all'abuso contenuto (non più di 3 associati presso un'impresa), che di fatto lascia inalterata la possibilità per le aziende di abusare di questa tipologia contrattuale (come dimostrano le continue segnalazioni giunte in seguito alla campagna "*Dissociati*" portata avanti con la Filcams CGIL).

Il lavoro occasionale accessorio (voucher) è stato oggetto negli ultimi anni di numerosi interventi normativi che ne hanno ampliato a dismisura le possibilità di utilizzo (si vedano i dati in Scheda 3). Le modifiche introdotte dalla riforma sono finalizzate a restringerne il campo di operatività e a regolare il regime orario dei buoni, anche se si rende possibile utilizzarli in molti ambiti di attività, soprattutto nel settore del commercio dove è molto alto il rischio di sostituire lavoro subordinato.

In definitiva, le norme approvate, come si è cercato brevemente di descrivere, pur segnando un'inversione di tendenza rispetto all'ultimo decennio non incidono in modo significativo sull'uso distorto di molte tipologie precarie e rischiano di alimentare la frammentazione e il dualismo che sino ad oggi ha caratterizzato il nostro mercato del lavoro.

2. Collaborazioni a progetto (l. 92/2012, art. 1, co. 23 – 25)

La linea d'intervento della legge è duplice: da una parte si interviene direttamente sulla disciplina del lavoro a progetto (d.lgs. 276/03); dall'altra viene previsto il graduale innalzamento dell'aliquota contributiva tale da raggiungere a regime quella prevista per il lavoro dipendente (33%).

Vediamo nel dettaglio tutte le modifiche adottate.

- Definizione del progetto: è previsto che il progetto non possa consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente. Si tratta di un principio già specificato nella circolare Damiano n. 4/2008.
- Si elimina il concetto di "programma di lavoro" (o fasi di esso): il committente è quindi obbligato a indicare in maniera più specifica il progetto che deve essere riconducibile a un risultato finale e non

parziale (contrariamente a quanto si prevedeva nella circolare n. 1/2004 del ministero del Lavoro).

- Il contratto individuale dovrà contenere, in forma scritta, oltre alla descrizione del progetto e degli altri elementi essenziali del contratto, il risultato finale che si intende conseguire.
- Il progetto non può comportare lo svolgimento di attività meramente ripetitive ed esecutive che possono essere individuate dai CCNL.
- È introdotta una presunzione di subordinazione relativa quando l'attività del collaboratore a progetto sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti nella stessa impresa committente, fatte salve le prestazioni di alta professionalità che possono essere individuate dai CCNL. In questi casi comunque il giudice dovrà valutare se la prestazione svolta dal collaboratore sia da considerare un'attività riconducibile al lavoro subordinato o meno. L'onere della prova contraria è a carico del committente.
- Compenso: si introduce un parametro di riferimento per l'individuazione del compenso minimo dei collaboratori. La contrattazione (interconfederale o nazionale, ovvero su delega anche a livello decentrato) è tenuta a fissare i compensi per ciascun settore di attività, articolandone la definizione con riguardo ai profili professionali tipici del settore e in ogni caso sulla base dei minimi salariali per le mansioni comparabili svolte dai lavoratori dipendenti. In mancanza di contrattazione specifica il compenso non potrà comunque essere inferiore alle retribuzioni minime previste per figure professionali analoghe dai CCNL.
- Si elimina la facoltà di recesso del committente tramite il preavviso, ma rimane il recesso per giusta causa. Inoltre, il committente potrà recedere nei casi di "oggettiva" incapacità professionale del collaboratore che renda impossibile l'attuazione del progetto. Il collaboratore potrà recedere tramite il preavviso solo se previsto nel contratto individuale.
- conversione dei contratti: si fornisce un'interpretazione dell'art. 69 c. 1 del d.lgs. 276/03 in tema di conversione dei contratti che chiarisce, riprendendo la giurisprudenza prevalente, che in caso di mancanza di un specifico progetto il contratto si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato (**cosiddetta. "presunzione assoluta"**).

Tutte le norme si applicano alle collaborazioni stipulate successivamente all'entrata in vigore della legge, cioè per i rapporti stipulati dopo il 18 luglio 2012. Resta il problema dei contratti prorogati prima del 18 luglio, a cui si dovrebbe applicare la precedente normativa.

N.B.: La deroga per i call center in "outbound" (d.l. 83/2012 conv. In l. 134/2012, art. 24 bis, co. 7).

Con il decreto Sviluppo è stata inserita una norma (di modifica all'art. 61 d.lgs. 276/03) che esclude l'applicazione della normativa sul contratto a progetto alle attività di vendita diretta di beni e servizi realizzati attraverso call center in "outbound". La norma, tuttavia, ammette il ricorso alle collaborazioni a progetto in questo settore sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale.

3. Gli interventi sulle partite Iva in monocommittenza (l. 92/2012, art. 1 co. 26 e 27)

La riforma introduce l'art. 69 bis al d.lgs. 276/03 che prevede una presunzione di riconoscimento di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto e, solo di conseguenza, di un possibile rapporto di lavoro subordinato - qualora non sia individuabile un progetto specifico - quando ricorrano almeno **due** dei seguenti presupposti:

- durata della prestazione complessivamente superiore a otto mesi per **due anni consecutivi** (come modificato da d.l. 83/2012, conv. in l. 134/2012, art. 46 bis, co.1, lett.c, punto 1);
- corrispettivo superiore all'80% di quelli complessivamente percepiti **per due anni consecutivi** da parte del collaboratore, anche se fatturato a più committenti riconducibili a un'unica realtà imprenditoriale (come modificato da d.l. 83/2012, conv. in l. 134/2012, art. 46 bis, co.1, lett.c, punto 2);
- presenza di una postazione di lavoro fissa presso una delle sedi del committente.

Inoltre, sono previste molte eccezioni all'applicazione degli indici di presunzioni previsti. Le norme non si applicheranno, infatti:

- nei confronti di quanti svolgessero attività di competenze teoriche (di grado elevato) e pratiche acquisite attraverso significativi percorsi formativi e rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività (*semberebbe che la presunzione operi solo per attività poco qualificate*);
- qualora il reddito percepito sia superiore a 18.662 euro all'anno (equivale a compensi **lordi** mensili di poco superiori a €1550).
- per le prestazioni svolte da iscritti ad albi, ordini professionali, registri ecc. (per l'individuazione di tali attività sarà emanato decreto ministeriale, sentite le parti sociali, entro 3 mesi dall'entrata in vigore della legge).

Le nuove disposizioni si applicheranno solo ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della legge di riforma.

Per le "vecchie" partite Iva le nuove norme si applicheranno decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della legge.

4. L'associazione in partecipazione (l. 92/2012, art. 1, co. 28-31)

L'attuale disciplina prevede:

- la possibilità di utilizzare tali contratti per un numero di associati non superiore a tre per la medesima attività, indipendentemente dal numero degli associanti, ed estendendo il rapporto di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. Qualora si violino tali disposizioni il rapporto con gli associati si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- l'esclusione dal limite numerico, fino alla loro cessazione, dei contratti certificati presso le apposite commissioni di certificazione prima dell'entrata in vigore della legge (18 luglio 2012);

- l'inserimento del principio, mutuato dalla giurisprudenza della Cassazione, per cui i rapporti di associazione in partecipazione instaurati o attuati senza che vi sia stata una effettiva partecipazione agli utili dell'impresa, ovvero senza la consegna del rendiconto dell'attività, si presumono, salvo prova contraria dell'imprenditore, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Tuttavia, quest'ultima presunzione non si applicherà quando il lavoro dell'associato riguardi attività di competenze teoriche (di grado elevato) e pratiche acquisite attraverso significativi percorsi formativi e rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività.

5. Il lavoro occasionale accessorio (voucher) (l. 92/2012, art. 1, co. 32 e 33)

Le modifiche operate dalla legge:

- sarà possibile utilizzare i buoni per attività meramente occasionali e per compensi non superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare con riferimento alla totalità dei committenti (oggi invece il limite dei 5.000 euro è riferito al singolo committente);
- è ammesso l'utilizzo esplicito:
 1. nell'ambito del commercio e in caso in cui il committente sia un professionista con un limite di 2.000 euro per ciascun committente, nel rispetto del limite massimo complessivo di 5.000 euro;
 2. per le attività *agricole*, nei casi di:
 - attività stagionali effettuate da pensionati e studenti con meno di 25 anni;
 - attività in favore di soggetti con fatturato inferiore a 7.000 euro, con esclusione per gli iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
 3. in caso di committente pubblico.
- è introdotto il valore orario dei buoni che dovranno essere numerati progressivamente e datati;
- la misura dell'aliquota contributiva, oggi pari al 13% dell'importo del voucher, sarà rideterminata con decreto ministeriale in funzione degli aumenti delle aliquote previste per la gestione separata.
- può essere computato il reddito percepito tramite voucher ai fini del rinnovo del permesso di soggiorno per gli immigrati extra UE.

Rimane possibile l'utilizzo dei buoni secondo la vecchia disciplina per quelli già richiesti all'entrata in vigore della legge e comunque entro non oltre il 31 maggio 2013.

N.B.: L'art. 46 bis del d.l. 83/2012, convertito in l. 134 ("decreto sviluppo") ha previsto (1° comma, lett. d)) la possibilità che, per l'anno 2013, prestazioni di lavoro accessorio possano essere rese, in tutti i settori produttivi e compresi gli enti locali, da parte di percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare. Non si comprende la coerenza di tale previsione con la soppressione della disciplina sperimentale per l'anno 2012.

6. Stage e tirocini (l. 92/2012, art. 1, co. 34-36)

La legge di riforma si limita a rinviare alla stipula di un accordo tra Governo e regioni la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento con la finalità di:

- rivederne la disciplina normativa anche per valorizzare altre forme contrattuali (apprendistato);
- prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto;
- individuare gli elementi qualificanti del tirocinio e sanzioni in caso di mancanza degli stessi;
- prevedere il riconoscimento di un'indennità congrua in base alla prestazione svolta. In mancanza di corresponsione dell'indennità è prevista una sanzione economica di importo variabile da 1.000 a 6.000 euro.

7. Aumento aliquote parasubordinati (l. 92/2012, art. 2, co. 57)

A decorrere dal 2013 è previsto per i lavoratori iscritti alla gestione separata INPS l'aumento dell'aliquota previdenziale. L'incremento per gli iscritti in via esclusiva partirà dal 2014 e porterà l'aliquota contributiva al 33% (nel 2018), mentre per gli iscritti in via non esclusiva e per i pensionati l'incremento opererà già dal 2013 fino al raggiungimento di un'aliquota del 24% nel 2016 (vedi scheda 1).

Gli ammortizzatori sociali³

1. ASPI - Assicurazione Sociale per l'Impiego

L'Aspi è un sistema assicurativo finanziato dai datori di lavoro che protegge i lavoratori dal rischio di perdita dell'occupazione.

È istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 88/1989.

Entrerà in vigore per gli eventi che si verificheranno a decorrere dal 1° gennaio 2013. L'Aspi sostituisce e ingloba le indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti normali, con requisiti ridotti, la disoccupazione speciale edile e l'indennità di mobilità con sostituzione graduale entro il 31/12/2015 (DS) o 31/12/2016 (Mobilità).

Finanziamento

1. Aliquota dell'1,31% a carico dei datori di lavoro per ogni lavoratore subordinato, apprendisti inclusi.
2. Contributo addizionale dell'1,40% per ogni lavoratore subordinato con contratto diverso dal tempo indeterminato eccetto stagionali, apprendisti, dipendenti pubblici a termine e, nel triennio 2013-2015, nei casi di stagionalità previsti dai contratti nazionali stipulati entro il 2011.
3. Contributo in caso di interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato pari al 50% di una indennità mensile di Aspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale nell'ultimo triennio.

Il contributo di cui al punto 3 non è dovuto in caso di:

- Mobilità con pagamento del relativo contributo previsto dall'art. 5 comma 4 l. 223/91 (fino al 2016);
- Cambi d'appalto con assunzione da parte del nuovo datore di lavoro, nel triennio 2013-2015;
- Licenziamenti per chiusura cantieri nel settore edile.

Dal 2017 il contributo è triplicato se il licenziamento collettivo non è stato oggetto di accordo sindacale.

Destinatari

Tutti i lavoratori dipendenti con esclusione dei lavoratori a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni. Sono quindi inclusi i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori delle aziende pubbliche o esercenti pubblici servizi.

Tra i destinatari, prima esclusi, sono invece ora compresi: apprendisti, artisti (solo se risultano dipendenti), soci lavoratori di cooperative di produzione lavoro (DPR 602/70)

Sono esclusi dalle nuove norme gli operai agricoli per cui rimangono vigenti le vecchie norme e le indennità di disoccupazione di settore.

Requisiti per il beneficio

- Essere in "stato di disoccupazione", cioè essere nella "condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti" (d.lgs. 181/00 Art. 1 comma 2 lettera c)
- Avere due anni di assicurazione
- Avere un anno di contribuzione nel biennio precedente
- Non avere cessato per dimissioni o per risoluzione consensuale, eccezion fatta per procedure Art. 7 L.604/66 – Lavoratori che a seguito di licenziamento per giustificato motivo oggettivo risolvono consensualmente il rapporto di lavoro a seguito delle procedure previste dalla riforma. Continuano a non essere motivo ostativo le dimissioni per giusta causa e per maternità (primo anno di vita del figlio o, da chiarire, i primi 3 anni, visto l'art. 4 comma 16 della legge)

Quanto spetta (2013)

Il 75% della retribuzione mensile media del biennio fino a € 1.180, più il 25% dell'eccedenza, fino ad un importo mensile massimo spettante di € 1.119,32 (c.d. "limite alto Cigs"). Il massimale inferiore decade.

Dopo 6 mesi l'indennità viene ridotta del 15%, e un'ulteriore riduzione del 15% viene applicata dopo un anno.

Sugli importi Aspi non c'è nessun prelievo contributivo.

L'indennità è erogata per 12 mesi fino a 54 anni di età, e per 18 mesi, entro il limite massimo dell'anzianità nel biennio, dai 55 anni. Dalla durata massima vanno esclusi i periodi di indennità, anche Mini Aspi, percepiti (periodo mobile).

Contribuzione figurativa

I periodi di percezione dell'Aspi sono coperti da contribuzione figurativa sulla base delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali dell'ultimo biennio, le stesse prese in considerazione per stabilire l'importo dell'indennità.

La contribuzione è valida per il diritto e la misura dei trattamenti pensionistici.

La contribuzione figurativa accreditata durante i periodi di Aspi non è valida "nei casi in cui la normativa richiede il computo della sola contribuzione effettivamente versata".

Pertanto:

Regime contributivo

- Pensione di vecchiaia con 5 anni di contributi effettivi e 70 anni di età;
- Pensione anticipata con 20 anni di contributi effettivi, 63 anni di età e un importo di pensione pari a 2,8 volte l'assegno sociale.

Regime contributivo e retributivo

- Pensione anticipata con 40 anni; a parere dell'Inps devono essere presenti almeno 35 anni di contributi che non siano da disoccupazione o malattia.

Domanda e decorrenza

L'indennità decorre dall'ottavo giorno successivo alla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, o dal giorno successivo alla presentazione della domanda se presentata dopo l'ottavo giorno. L'indennità di disoccupazione decorreva in questo caso dal quinto giorno successivo alla domanda.

"I lavoratori devono presentare domanda, esclusivamente per via telematica all'Inps entro il termine di 60 giorni dalla data di spettanza del trattamento" (68 giorni)

La fruizione dell'Aspi è condizionata alla permanenza nello stato di disoccupazione (d.lgs 181/2000)

2. Mini Aspi

Quanti hanno versato almeno 13 settimane di contributi negli ultimi 12 mesi possono accedere alla mini Aspi. **Non è necessario aver maturato il biennio di anzianità.**

Gli importi dell'indennità sono uguali a quelli dell'Aspi, mentre la durata del trattamento è pari alla metà delle settimane accreditate, detratti i periodi già fruiti negli ultimi 12 mesi.

La mini Aspi viene erogata subito dopo la cessazione del lavoro.

Per quanto riguarda accredito figurativo, modalità di presentazione della domanda e definizione dello stato di disoccupazione, i criteri sono gli stessi dell'Aspi "ordinaria".

N.B. *Mini Aspi e indennità di disoccupazione con requisiti ridotti.*

L'articolo 2 comma 24 della legge recita: "Le prestazioni di cui all'articolo 7 comma 3 del DL 86/88 convertito in legge 160/88 (Indennità con requisiti ridotti) si considerano assorbite, con riferimento ai periodi lavorativi dell'anno 2012, nelle prestazioni della mini Aspi liquidate a decorrere dal 1° gennaio 2013". Questo significa che, per come è scritta la legge, quanti lavorassero nel 2012 e al gennaio 2013 non rientrassero più nei termini per chiedere la mini Aspi, non potrebbero neanche aver diritto alla DS ordinaria con requisiti ridotti. L'Inps sta cercando di trovare una soluzione (con l'istituzione di una mini Aspi straordinaria, o facendo decorrere il termine di 68 giorni dal gennaio 2013). Allo stato attuale, tuttavia, il problema non è stato risolto.

Compatibilità e cumulo con redditi da lavoro dipendente

Nel caso di avvio di un rapporto di lavoro dipendente, l'Aspi sarà sospesa d'ufficio (fanno fede le comunicazioni obbligatorie) fino a 6 mesi e tornerà ad essere erogata (sembrerebbe) senza bisogno di una nuova domanda. I periodi lavorati saranno validi per una nuova domanda di Aspi.

La mini Aspi sarà sospesa per contratti fino a 5 giorni secondo gli stessi principi.

Compatibilità e cumulo con redditi da lavoro autonomo o co.co.pro.

Nel caso di avvio di attività di lavoro autonomo o di una collaborazione a progetto, sia i percettori di Aspi che di mini Aspi devono comunicare entro 30 giorni all'Inps l'avvio dell'attività e il reddito presunto.

Se il reddito è inferiore a 8.000 euro (per le collaborazioni) o a 4.800 euro (per il lavoro autonomo) l'Inps ridurrà il trattamento in misura pari all'80% del reddito da lavoro autonomo.

N.B. *L'articolo 4 c. 24 lettera c) ha abrogato la possibilità di rimanere in stato di disoccupazione in caso di produzione di redditi inferiori agli importi tassabili.*

La contribuzione IVS (Invalidità, Vecchiaia e Superstiti) è versata nella Gestione Prestazioni Temporanee; la contribuzione figurativa sarà invece accreditata nella posizione assicurativa.

Decadenza dall'Aspi

Si decade dalla fruizione dell'indennità nei casi di:

- Perdita dello stato di disoccupazione
- Inizio di un'attività autonoma senza comunicazione entro 30 giorni
- Raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata
- Acquisizione del diritto alla pensione o all'assegno di invalidità (possibilità di opzione)
- Condanna per reati di terrorismo, associazione mafiosa, strage
- Richiesta di anticipazione (Sperimentale 2013-2015) – Art.2 c. 58-63

La decadenza scatta **dal momento dell'evento**; non sono previste sanzioni.

Transizione dell'indennità di disoccupazione verso l'Aspi

Nella fase di transizione dalla "vecchia" indennità di disoccupazione all'Aspi, le indennità saranno erogate per una durata variabile a seconda dell'anno di licenziamento e dell'età:

- 2013 - 8 mesi fino a 49 anni di età
- 12 mesi dai 50 anni di età
- 2014 - 8 mesi fino a 49 anni di età
- 12 mesi dai 50 anni ai 54 di età
- 14 mesi dai 55 anni di età (entro le settimane di contributi del biennio)
- 2015 - 10 mesi fino a 49 anni di età
- 12 mesi dai 50 anni ai 54 di età
- 16 mesi dai 55 anni di età (entro le settimane di contributi del biennio)
- 2016 - 12 mesi fino a 54 anni di età
- 18 mesi dai 55 anni di età (entro le settimane di contributi del biennio)

Attualmente: 8 mesi fino a 50 anni, 12 mesi dai 50 in poi.

In caso invece di collocazione in mobilità, l'erogazione verrà effettuata come segue:

Per anno di collocazione in mobilità

- 2013 - 12 mesi fino a 39 anni di età (24 mesi se al Sud)
- 24 mesi dai 40 ai 49 anni di età (36 se al Sud)
- 36 mesi dai 50 anni di età (48 se al Sud)
- 2014 - 12 mesi fino a 39 anni di età (24 mesi se al Sud)
- 24 mesi dai 40 anni ai 49 di età (36 mesi se al Sud)
- 36 mesi dai 50 anni di età (48 mesi se al Sud)
- 2015 - 12 mesi fino a 39 anni di età
- 18 mesi dai 40 anni ai 49 di età (24 mesi se al Sud)
- 24 mesi dai 50 anni di età (36 mesi se al Sud)
- 2016 - 12 mesi fino a 39 anni di età
- 12 mesi dai 40 anni ai 49 di età (18 se al Sud)
- 18 mesi dai 50 anni di età (24 mesi se al Sud)

Attualmente: 12 mesi fino a 40 anni di età, 24 mesi dai 40 anni ai 50 di età, 36 mesi dai 50 anni di età in su. Al Sud: 24 mesi fino a 40 anni di età, 36 mesi dai 40 anni ai 50, 48 mesi dai 50 anni in su.

N.B.: Il D.l. 22 giugno 2012, n. 83 convertito in L. 7 agosto 2012, n. 134 "Misure urgenti per la crescita del Paese" (cosiddetto decreto sviluppo) oltre ad equiparare i periodi relativi al 2014 con quelli del 2013, ha previsto che entro il 31 ottobre 2014 il ministro del Lavoro insieme alle associazioni dei datori di lavoro e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori procederanno ad una ricognizione delle prospettive economiche ed occupazionali verificandone la corrispondenza con la disciplina transitoria e valutando nei limiti dei vincoli finanziari, l'adozione di eventuali iniziative.

3. Una tantum per i collaboratori a progetto dal 2013

I collaboratori a progetto non sono coperti dall'Aspi, ma possono beneficiare dell'indennità una tantum.

Requisiti:

- Avere operato in regime di monocommittenza nell'anno precedente
- Avere un reddito fiscalmente imponibile dell'anno precedente inferiore a 20.000€ (da rivalutare);
- Avere un contributo mensile nell'anno di richiesta;
- Avere almeno due mesi di disoccupazione (d.lgs 181/00 art. 1 comma 2 lettera c) nell'anno precedente quello della richiesta;
- Avere almeno 4 mensilità (3 fino al 2015) di contribuzione nell'anno precedente quello della richiesta.

Importo

L'indennità è pari al 5% (7% fino al 2015) del minimale annuo moltiplicato per il numero inferiore tra le mensilità accreditate e quelle non coperte nell'anno precedente.

È pagata in un'unica soluzione nel caso l'importo sia inferiore a 1.000 euro, in più rate mensili se l'importo è superiore.

Esempi:

Un collaboratore che ha 5 mesi di contributi nell'anno precedente avrà diritto al 7% del minimale (es. nel 2012 € 14.930,00) = € 1045,10 per i mesi coperti, in quanto sono inferiori rispetto ai mesi scoperti da contribuzione, quindi = € 1045,10 X 5 = € 5225,50.

Un collaboratore che ha 8 mesi di contributi nell'anno precedente avrà diritto al 7% del minimale (es. nel 2012 € 14.930,00) = € 1045,10 per i mesi scoperti, in quanto sono inferiori rispetto ai mesi coperti da contribuzione, quindi = € 1045,10 X 4 = € 4180,40

Finanziamento

Per finanziare questa prestazione sono state utilizzate le risorse già stanziare per la vecchia una tantum prevista dalla legge 2/09. Non c'è legame con l'aumento della contribuzione (art. 2 comma 57) in gestione separata.

4. La cassa Integrazione

La cassa integrazione è definitivamente estesa alle aziende commerciali e alle agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti, alle imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti e alle aziende di trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

È abrogata dal 2016 la possibilità di cassa integrazione per procedura concorsuale.

È prevista la creazione di fondi di solidarietà bilaterali per le aziende con più di 15 dipendenti non destinatarie della cassa integrazione.

Fondi di solidarietà bilaterali

È prevista la creazione presso l'Inps di fondi bilaterali di solidarietà per le aziende con più di 15 dipendenti o l'adeguamento dei fondi esistenti, settoriali, con accordi tra le parti sociali o, in mancanza di accordi tra le parti sociali, presso il fondo residuale Inps con finanziamento dai datori di lavoro (2/3) e dai lavoratori (1/3).

I fondi, oltre ad assicurare tutela ai lavoratori in costanza di rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa relativa alla Cig per un durata di almeno sei settimane (oggi il limite inferiore per la Cig è di 13), potranno assicurare:

- Tutela integrativa all'Aspi in caso di cessazione
- Assegni straordinari per agevolazione di esodi (max 5 anni e finalizzati al pensionamento)
- Programmi di formazione, riconversione, riqualificazione professionale

Per gli scopi ulteriori rispetto alla tutela del reddito in caso di sospensione, quindi integrazione Aspi, gestione esodi e programmi di formazione, possono essere costituiti dei fondi o modificati i fondi già esistenti anche dei settori coperti dalla tutela della cassa integrazione.

Le aziende con più di 15 dipendenti appartenenti a settori per i quali, entro il 31 marzo 2013, non siano ancora stati stipulati accordi collettivi volti all'attivazione dei fondi dovranno aderire al fondo di solidarietà residuale, che deve assicurare ai lavoratori di tali aziende le stesse prestazioni che assicurano i fondi bilaterali.

Incentivo all'esodo dei lavoratori anziani

In caso di eccedenze di personale le aziende con più di 15 dipendenti possono erogare ai lavoratori un importo pari al trattamento pensionistico calcolato al momento dell'esodo.

Destinatari del provvedimento possono essere i lavoratori cui manchino al massimo 4 anni per l'accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata.

L'azienda dovrà versare anche la contribuzione, definita comunque figurativa.

L'indennità sarà pagata dall'Inps, cui l'azienda verserà gli importi
L'azienda dovrà fornire garanzie finanziarie.

Tale modalità di esodo, alla luce delle prestazioni dei fondi di solidarietà e della possibilità di licenziamento per motivi economici, sarà probabilmente poco utilizzata.



Scheda 1
Nuove aliquote parasubordinati⁴

Anno	Iscritti in via esclusiva	Altri iscritti
2012	27%	18%
2013	27%	20%
2014	28%	21%
2015	30%	22%
2016	31%	24%
2017	32%	24%
2018	33%	24%

⁴ L'aumento opera sia per l'aliquota contributiva pensionistica che per l'aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche.

Scheda 2

Prestazioni sociali Gestione Separata Inps⁵
Confronto entrate/uscite - anni 1998-2011

Come rappresentato in tabella, da quando è stato istituito il contributo aggiuntivo per la copertura delle prestazioni sociali, il saldo fra entrate e uscite è sempre stato positivo. Sulle uscite le prestazioni per maternità pesano in media per quasi il 70%. Ad oggi, le risorse potenzialmente accumulate negli anni attraverso questo specifico contributo e non utilizzate per prestazioni sarebbero pari a oltre 700 milioni di euro.

Anno	Entrate 0,72%	Uscite per prestazione	% Uscite	Saldo
1998	27.888.672	n.d.*	n.d.*	n.d.*
1999	41.316.552	3.615.198	8,7	37.701.354
2000	56.810.259	5.859.364	10,3	50.950.895
2001	70.238.138	5.773.250	8,2	64.464.888
2002	74.290.000	10.463.295	14,1	63.826.705
2003	87.000.000	51.766.387	59,5	35.233.613
2004	87.000.000	52.328.205	60,1	34.671.795
2005	80.799.950	36.787.673	45,5	44.012.277
2006	90.657.245	41.896.493	46,2	48.760.752
2007	92.680.044	54.833.049	59,2	37.846.995
2008	136.805.589	58.058.838	42,4	78.746.751
2009	131.781.980	61.579.376	46,7	70.202.604
2010	152.867.392	52.285.565	34,2	100.581.827
2011	131.460.257	50.451.103	38,4	81.009.154
Totale	1.233.707.406**	485.697.796	39,4	748.009.610
Fonte: elaborazione NidiL su dati bilanci Inps				

⁵ La tutela per la maternità, l'assegno al nucleo familiare e l'indennità di malattia in caso di ricovero ospedaliero è stata estesa in virtù della maggiorazione contributiva dello 0,50% introdotta dalla legge n. 449/97 per i soggetti privi di qualsiasi copertura previdenziale, a partire dal 1° gennaio 1998. Dal 2007 sono state introdotte l'indennità di malattia domiciliare e l'indennità per congedo parentale. Da novembre 2007 il contributo aggiuntivo per le prestazioni sociali è passato dallo 0,50% allo 0,72%.

*il dato delle uscite per il 1998 non è disponibile.

**il dato non contiene le entrate per l'anno 1998

Scheda 3

Voucher 2008 - 2012

Numero dei VOUCHER VENDUTI (Valore del singolo voucher: 10 euro)						
Anno vendita	Canale di distribuzione dei voucher					
	Banche popolari	Cartaceo	Tabaccai	Uffici postali	Telematico	Totale
2008	-	511.898	-	-	24.034	535.932
2009	-	2.506.380	-	-	245.459	2.751.839
2010	-	8.103.820	440.671	-	1.176.125	9.720.616
2011	64.007	11.605.103	1.862.986	6.331	1.848.721	15.837.128
2012	180.923	6.356.253	1.881.501	227.647	1.100.388	9.746.712
Totale	244.930	29.083.454	4.185.158	233.958	4.394.727	38.142.227
Fonte: INPS - Coordinamento Generale Atatistico Attuariale						

Numero dei LAVORATORI ed importo medio dei voucher riscossi						
Anno di attività del lavoratore	Femmine		Maschi		Totale	
	Numero lavoratori	Importo medio lordo voucher riscossi	Numero lavoratori	Importo medio lordo voucher riscossi	Numero lavoratori	Importo medio lordo voucher riscossi
		(in euro)		(in euro)		(in euro)
2008	5.323	170	19.376	201	24.699	194
2009	22.040	395	46.264	383	68.304	387
2010	57.888	601	91.184	623	149.072	615
2011	88.773	652	120.073	711	208.846	686
2012	40.671	399	46.030	447	86.701	425
Fonte: INPS - Coordinamento Generale Atatistico Attuariale						

