

LE NOVITA' DELLA RIFORMA LAVORO

Legge 28 giugno 2012 n.92

Riforma Lavoro

Legge 92/2012

Macro-aree di intervento:

- 1) contratti
- 2) licenziamenti
- 3) ammortizzatori sociali (ASPI) ed incentivi al reimpiego
- 4) altre tematiche (disabili, dimissioni in bianco, solidarietà appalti, ecc.)

Contratti a tempo determinato (a termine)

Contratti a termine

Collocazione giuridica del contratto a termine rispetto al contratto a tempo indeterminato

*“Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la **forma comune** di rapporto di lavoro”. (nuovo comma 01, art.1 D.Lgs 368/2001)*

.....

*“il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «**contratto dominante**», quale **forma comune** di rapporto di lavoro” (art.1, comma 1, lett.a) Legge 92/2012)*

Contratti a termine

Norma di legge	Definizione
Legge 230/62	<i>“Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate”</i>
D.Lgs 368/2001	Nessuna definizione specifica
Legge 247/2007	<i>“il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato”</i> (art.1, comma 01, D.Lgs 3688/2001)
D.L. 112/2008	Aggiunge all’art.1, comma 1, quando individua le ragioni tecniche, produttive, organizzative e sostitutive il seguente inciso <i>“anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro”</i>
Legge 92/2012	<i>“Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro” (nuovo comma 01)</i> <i>Il lavoro subordinato a tempo indeterminato rappresenta il “contratto dominante”</i>

Contratti a termine

(Nuovo art.1, comma 1-bis D.Lgs 368/2001)

*Il requisito di cui al comma 1 nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a **dodici mesi**, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore 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 ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276"*

1° CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO = SENZA CAUSALE FINO A 12 MESI (NON PROROGABILE)

DEVE TRATTARSI DI 1° RAPPORTO CON QUEL LAVORATORE

SI ESTENDE ANCHE ALLA PRIMA MISSIONE (SOMMINISTRAZIONE A TD)

ANCHE LA DIRETTIVA 1999/70/CE NON PREVEDE LE RAGIONI IN CASO DI 1° CONTRATTO



(Nuovo art.1, comma 1-bis D.Lgs 368/2001)

"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 di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 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'articolo 5, comma 3,"

cioè

(Nuovo art.5, comma 3 D.Lgs 368/2001)

"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."*

CAUSALI "PRECONFEZIONATE" DAI CC

NEL LIMITE DEL 6%

Contratti a termine

IPOTESI “ACAUSALE”

- Il limite di 12 mesi non è una franchigia (circ. Min.Lav. 18/2012)
- Non si proroga anche se < 12 mesi
- Possibile utilizzo della “coda contrattuale” (circ. Min.Lav. N.18/2012)
- Lavoratore non “di primo pelo” se già assunto direttamente o “affittato” dall’agenzia, si ritiene anche nell’ipotesi mista
- Se già assunto a tempo indeterminato ? Secondo circolare n.18/2012 ci vuole la causale (non condivisibile)

CAUSALI PRECONFEZIONATE DAI CCNL

- Le causali affidate alla contrattazione collettiva sembrano comunque integrare una delle ragioni del c.d. “causalone”.
- Se si sfiora il limite del 6% sarà possibile attingere comunque al “normale” causalone ?

Contratti a termine

Fattispecie	Vecchia disciplina	Nuova disciplina (*)
Tempo di stacco	10 gg. (se il contratto <= 6 mesi) 20 gg. negli altri casi	60 gg. (se il contratto <= 6 mesi) 90 gg. negli altri casi
Tempo di stacco in presenza di causali ex art.5, comma 3, previste dai contratti collettivi ovvero per attività stagionali e per altre ipotesi previste dalla contrattazione collettiva	Non previsto	20 gg. (se il contratto <= 6 mesi) 30 gg. negli altri casi
Coda contrattuale (da comunicare al Centro per l'Impiego)	20 gg. (se il contratto <= 6 mesi) o al termine dei 36 mesi complessivi 30 gg. negli altri casi	30 gg. (se il contratto <= 6 mesi) o al termine dei 36 mesi complessivi 50 gg. negli altri casi
Maggiorazione retributiva in caso di ricorso alla coda contrattuale	20% per i primi 10 gg. 40% per i giorni successivi	20% per i primi 10 gg. 40% per i giorni successivi

(*) Comprese le modifiche apportate dall'art.46-bis della legge di conversione del DL 83/2012

Contratti a termine

CONTENZIOSO

Procedura	Vecchia disciplina	Nuova disciplina (*)
Impugnativa	60 gg.	120 gg.
Presentazione del ricorso	270 gg.	180 gg.

(*) per contratti cessati dal 2013

INDENNITA' MEDIO-TEMPORE (MAX 12 MESI) GIA' PREVISTA
DAL COLLEGATO LAVORO = **ONNICOMPENSIVA**

Contratti a termine

SOMMINISTRAZIONE A T.D.

Analogie con l'assunzione diretta di lavoratori a tempo determinato

- 1° contratto: libero (senza causali)
- I periodi di missione entrano nel computo dei 36 mesi complessivi (ma solo per i contratti di somministrazione stipulati dal 18.07.2012)

Part-time

Part-time

CLAUSOLE ELASTICHE / FLESSIBILI

I contratti collettivi, stabiliscono:

- 1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- 2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- 3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa

3-bis) condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma (*)

(*) Comma aggiunto dalla Riforma (legge 92/2012).



Part-time

CLAUSOLE ELASTICHE / FLESSIBILI

E' riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso alle clausole elastiche/flessibili ai lavoratori che si trovino nelle condizioni di cui agli articoli:

- *art. 12-bis del D.Lgs 61 (patologie oncologiche)*
- *art. 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, (lavoratori studenti)*

Apprendistato

Apprendistato

- Durata minima del contratto non inferiore a 6 mesi, (salvo apprendistato stagionale)
- Durata massima 3 o 5 anni (*)
- (*) Durata estesa a 5 anni solo «*per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento*».



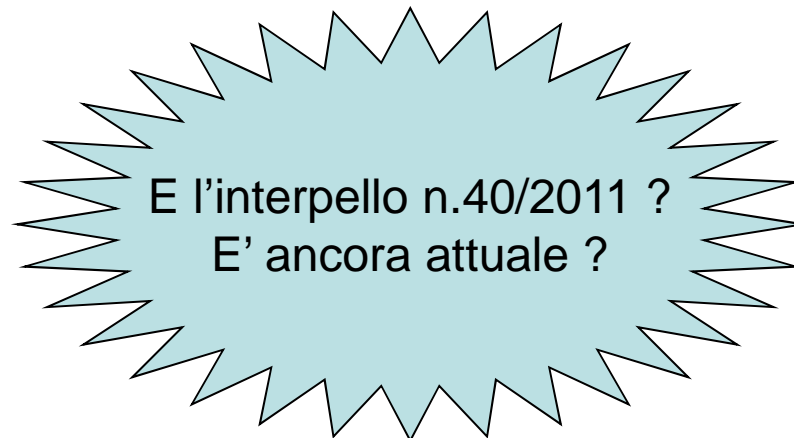
Apprendistato

OLD

«per le figure professionali dell'artigianato individuate della contrattazione collettiva di riferimento»

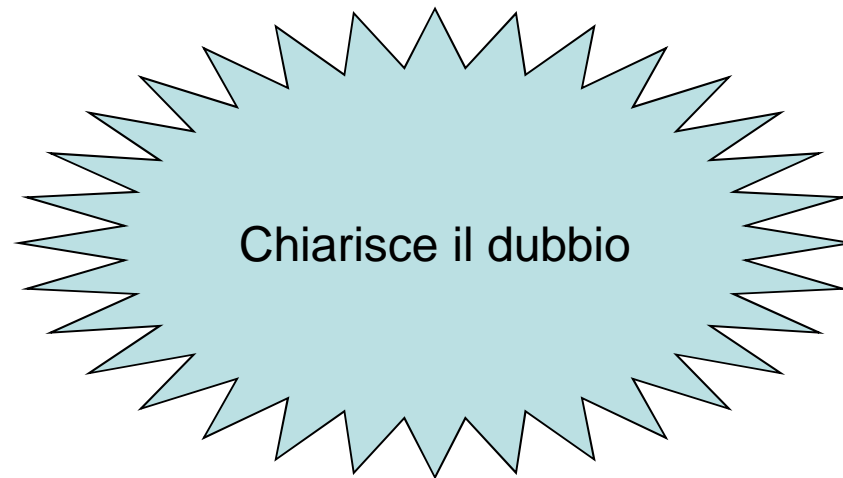
NEW

«per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento».



Apprendistato

Nel periodo di preavviso, a seguito
recesso, continua a trovare applicazione la
disciplina del contratto di apprendistato



Apprendistato

LIMITI ALL'ASSUNZIONE

- 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 di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane (si applica la legge 443/85).



Apprendistato

LIMITI ALLA CONFERMA

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% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono 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.

Le disposizioni di cui sopra non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 unità

Per un periodo di 36 mesi decorrente dal 18.07.2012, la percentuale del 50% è fissata nella misura del 30%

ATTENZIONE:

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati **lavoratori subordinati** a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Apprendistato

- Se l'azienda ha < 10 dipendenti e non rispetta i limiti di conferma imposti dal CCNL (*) ?
- Secondo il Ministero del lavoro (circ. n.18/2012) = comunque conversione lavoro subordinato (???)
- (*) Gli unici previsti, visto che i limiti “legali” introdotti dalla legge 92/2012 non si applicano

Contratti di inserimento

~~Contratti di inserimento~~

Gli articoli 54, 55, 56, 57, 58 e 59 del D.Lgs 276/2003

sono abrogati.

REGIME TRANSITORIO

Nei confronti delle assunzioni effettuate **fino al 31 dicembre 2012** continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Il superamento dei contratti di inserimento

In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 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 > 12 mesi,
- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6.08.2008, anche in relazione alle assunzioni di, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'art. 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze,
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti. (LAVORATORI MOLTO SVANTAGGIATI)

spetta

per la durata di **12 mesi**, la riduzione del **50 %** dei contributi a carico del datore di lavoro.

Il superamento dei contratti di inserimento

Prolungamento benefici contributivi

Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al 18° mese

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.

Tirocini

Tirocini



LINEE GUIDA

Tra Governo e le regioni, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano 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) riconoscimento di una **congrua indennità**, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

E SE CORRISPONDO
UNA CIFRA SIMBOLICA:
ES. 1 EURO ?

Tirocini

SANZIONI

In ogni caso, la **mancata** corresponsione dell'indennità economica a favore del tirocinante 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 a un massimo di 6.000 euro.

Diffidabile
ex art.13 D.Lgs 124 ?

Lavoro intermittente (a
chiamata)

Lavoro intermittente

Praticabilità in ragione dell'età e del periodo

Vecchia disciplina

< di 25 anni

> di 45 anni (anche pensionati)

Periodi predeterminati in relazione alla settimana, al mese e all'anno ai sensi dell'art.37/276 (week end, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali)

Nuova disciplina

< di 24 anni (*)

> di 55 anni

(*) il contratto può essere mantenuto entro il 25° anno di età

Periodi predeterminati in relazione alla settimana, al mese e all'anno (?)

Chi li individua ?

I Contratti collettivi secondo il Ministero (circ. 18/2012). Dubbi

Lavoro intermittente

REGIME TRANSITORIO

I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le novità della Riforma, cessano di produrre effetti decorsi 12 mesi dal 18.07.2012.

Lavoro intermittente

ALTRA NOVITA' (MONITORAGGIO)

- Obbligo di comunicare preventivamente la chiamata alla DTL
- Tramite: SMS, fax, posta elettronica
- In difetto: sanzione amministrativa da 400 a 2400 euro (non diffidabile)

Lavoro intermittente

Modalità della chiamata (circ. ML n.18/2012)

- Anche cumulativa (più lavoratori)
- Per periodi predeterminati (max 30 gg.) ne basta una
- Via fax o mail (per ora). Vedi: www.lavoro.gov.it
- Non devono essere specificate le ore di prestazione
- Va fatta anche nel caso di annullamento della chiamata (se il lavoratore è assente entro 48 ore)
- Se c'è la comunicazione ma non lavora = contributi e retribuzione (?) comunque dovuta
- Se manca la comunicazione ma il lavoratore viene registrato sul LUL e pagato = solo sanzione amministrativa.
- Tolleranza degli ispettori (nella prima fase)

Lavoro accessorio

Lavoro accessorio

Praticabilità in presenza di alcuni presupposti

Vecchia disciplina

- a) lavori domestici
- b) lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, anche nel caso in cui il committente sia un ente locale;
- c) insegnamento privato supplementare;
- d) manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico;
- e) qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, le scuole e le università, il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza, da parte di giovani con meno di 25 anni di età, 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;
- f) attività agricole di carattere stagionale, effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani studenti con meno di 25 anni di età ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'art. 34, c. 6, D.P.R. n. 633/1972;
- g) imprese familiari di cui all'articolo 230-bis cod. civ.;
- h) consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica
- h-bis) qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, da parte di pensionati;
- h-ter) attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie.
- Percettori di trattamento di sostegno al reddito

Nuova disciplina

Solo per agricoltura:

- Pensionati
- Studenti < 25 anni

Lavoro accessorio

Limite economico (per anno solare)

Vecchia disciplina

5.000 euro netti per ogni
committente

3.000 euro (se percettori di
sostegno al reddito in capo al
prestatore)

10.000 euro per le imprese
familiari

Nuova disciplina

5.000 euro complessivi per
prestatore

3.000 euro (se percettori di
sostegno al reddito in capo al
prestatore) (*)

2.000 euro (per committente) se
trattasi di imprenditore
commerciale o professionista

Limiti rivalutabili in base all'ISTAT

(*) Art.46-bis
Legge di conversione del DL 83/2012)

Lavoro accessorio

Altre novità

Vecchia disciplina

Buoni svincolati da un riferimento temporale

La quota parte destinata alla gestione separata era pari al 13%

Nuova disciplina

Buoni orari

La quota INPS verrà adeguata agli incrementi % della gestione separata

Buoni datati e numerati

Il valore netto percepito, ancorché non costituisca reddito, vale per il raggiungimento dei limiti reddituali per ottenere il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno

Lavoro accessorio

REGIME TRANSITORIO

Resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, già richiesti alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013.

Lavoro a progetto

Lavoro a progetto

- Sparisce il ragguaglio al programma di lavoro o alla fase (di programma).
- Resta solo il ragguaglio ad uno o più **progetti specifici** determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire

Lavoro a progetto

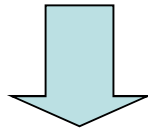
Resta ferma la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, nonché delle attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center 'outbound' per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

(art.24-bis, comma 7 Legge 134/2012)

Lavoro a progetto

Se il progetto

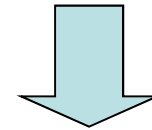
- é assente
- consiste in una ripetizione dell'oggetto sociale (che significa ?)
- prevede mansioni esecutive e ripetitive



Lavoro subordinato
(art.69 D.Lgs 276/2003)

Se il lavoratore a progetto svolge l'attività con modalità analoghe a quelle di un dipendente del committente

(a meno che non si tratti di attività con elevata professionalità)



Presunzione di
subordinazione (vincibile
con prova contraria)

Lavoro a progetto

Sempre più assimilati
ai dipendenti

CORRISPETTIVO

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve 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 può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei **minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati**, dai contratti collettivi 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.

Lavoro a progetto

RECESSO (ANTE TEMPUS)

COMMITTENTE

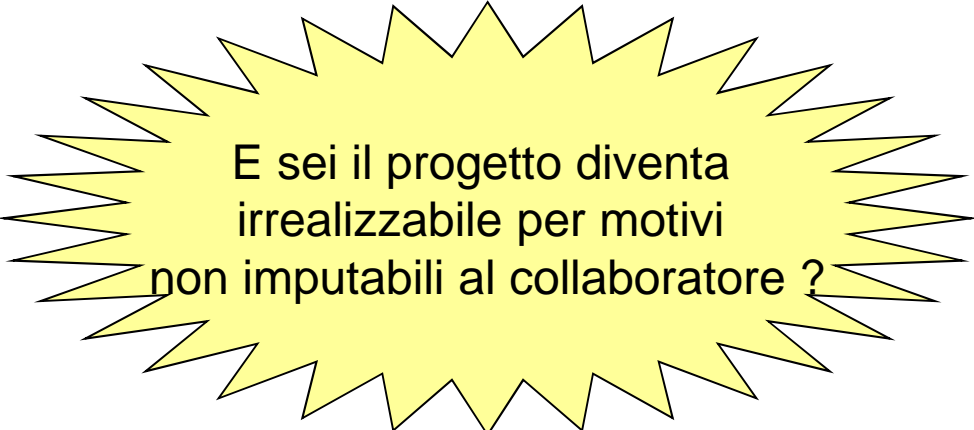
Per giusta causa.

Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di *inidoneità professionale* del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.

COLLABORATORE

Per giusta causa

Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.



E se il progetto diventa
irrealizzabile per motivi
non imputabili al collaboratore ?

Lavoro a progetto

CASI DI ESCLUSIONE DAL PROGETTO (E PIU' IN GENERALE DALLA DISCIPLINA DEL CAPO I, TITOLO VII DEL D.LGS 276/2003)

PRECISAZIONE

La disposizione concernente le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali, di cui al primo periodo del comma 3 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'esclusione dal campo di applicazione del capo I del titolo VII del medesimo decreto riguarda le sole collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto concreto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali.

In caso contrario, l'iscrizione del collaboratore ad albi professionali **non è circostanza idonea** di per sé a determinare l'esclusione dal campo di applicazione del suddetto capo I del titolo VII.

Partite Iva

Partite Iva

PRESUNZIONE DI PARASUBORDINAZIONE (*) (NUOVO Art. 69-*bis*, D.Lgs 276/2003).

Determina l'integrale applicazione della disciplina sul lavoro a progetto

Scatta qualora ricorrano almeno **2** dei seguenti presupposti:

a) che la collaborazione abbia una durata complessivamente > 8 mesi (per due anni consecutivi) (9)

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 (per due anni solari consecutivi) (9)

c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

(*) SALVA PROVA CONTRARIA A CARICO DEL COMMITTENTE

(9) MODIFICHE INTRODOTTE DALL'ART.46-BIS DELLA LEGGE DI CONVERSIONE AL DL 83/2012

Partite Iva

ESIMENTI

La presunzione di parasubordinazione **non opera** qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

a1) 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;

congiuntamente alla condizione che:

a2) 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'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233 (circa 17.000/18.000 euro).

b) 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.

Partite Iva

Sequenza “diabolica”

Partita Iva



Integra gli elementi che fanno scattare la presunzione



Assenza di esimenti



Parasubordinazione



No progetto



Lavoro subordinato (art.69/276)



Partite Iva

REGIME TRANSITORIO

La disciplina sulla presunzione si applica a:

- i rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
- per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, le predette disposizioni si applicano decorsi 12 mesi dal 18.07.2012.

Associazione in partecipazione

Associazione in partecipazione

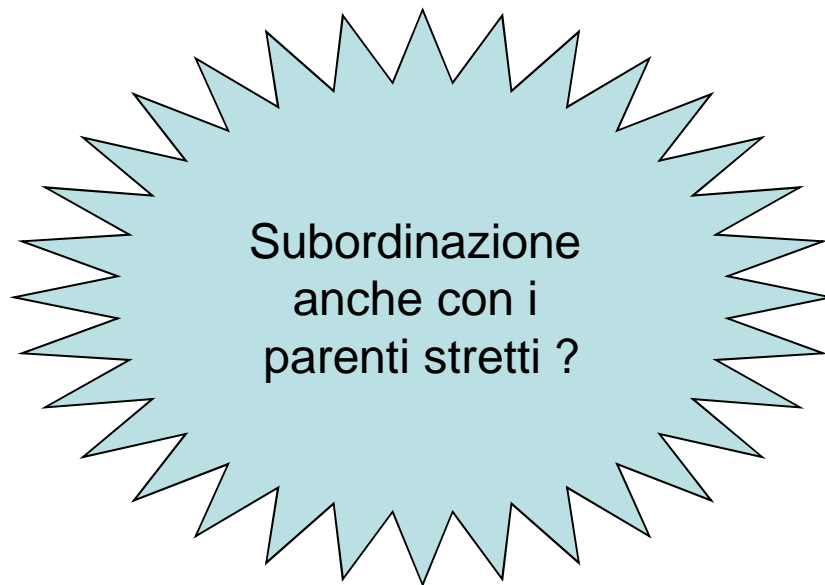
Qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a 3, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo.

▪

Associazione in partecipazione

CONVERSIONE IN LAVORO SUBORDINATO

In caso di violazione dei limiti numerici (3 associati se non sono legati da rapporti di parentela) il rapporto con **tutti** gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato



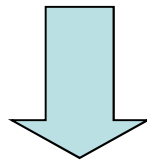
PRESUNZIONE DI SUBORDINAZIONE (SALVO PROVA CONTRARIA)

Scatta se i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro sono instaurati o attuati senza:

- 1) che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare,
- 2) senza consegna del rendiconto previsto dall'articolo 2552 del codice civile,
- 3) qualora l'apporto di lavoro non sia connotato 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.

Associazione in partecipazione

Abrogazione (finalmente) dell'art.86,
comma 2 del D.Lgs 276/2003.



Fine delle perplessità
("adeguata remunerazione" all'associato ?)

Associazione in partecipazione

ULTRATTIVITA'

Sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della presente legge, siano stati certificati ai sensi degli articoli 75 e segg. del D.Lgs 276/2003.

E quei contratti che stanno nei limiti numerici o con associati parenti ed affini che presentano i requisiti di legge ancorché non certificati ?

LICENZIAMENTI

Motivazione del licenziamento

Il licenziamento deve essere sempre
motivato

Nel regime previgente:

- Licenziamento anche senza motivi
- Il lavoratore li richiedeva nei 15 gg.
- Il datore li doveva fornire entro 7 gg.

Termini per il ricorso

VECCHIA DISCIPLINA

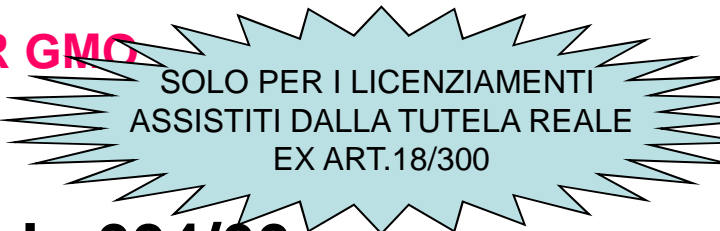
NUOVA DISCIPLINA

- 270 GG.

- 180 GG.

Impugnativa sempre nei 60 gg.

“NUOVO” TENTATIVO DI CONCILIAZIONE PREVENTIVO PER I LICENZIAMENTI PER GMO



SOLO PER I LICENZIAMENTI
ASSISTITI DALLA TUTELA REALE
EX ART.18/300

Modifica dell'art. 7 della L. 604/66

- Ogni licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere preceduto da una richiesta di **conciliazione avanzata dal datore di lavoro alla Direzione Territoriale del Lavoro del luogo ove il lavoratore presta la sua opera e trasmessa per conoscenza al lavoratore.**
- Nella richiesta il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
- La D.T.L. convoca il datore di lavoro e il lavoratore nel termine perentorio (?) di 7 giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

“NUOVO” TENTATIVO DI CONCILIAZIONE PREVENTIVO PER I LICENZIAMENTI PER GMO

- La procedura, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della Commissione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si **conclude entro 20 gg. dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro**, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo.
- **Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di 7 giorni, 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, il lavoratore – ove ne abbia i requisiti - fruisce dell'indennità di disoccupazione a carico dell'Assicurazione Sociale per l'impiego (ASpl) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, il suo affidamento a un'agenzia per il lavoro di cui all'articolo 4, primo comma, lettere a) e b), del D. Lgs. n. 276/2003).

**“NUOVO” TENTATIVO DI CONCILIAZIONE PREVENTIVO
PER I LICENZIAMENTI PER GMO**

- Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di Commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, c. 7, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 c.p.c. (condanna alle spese di procedimento).

AMBITO DI APPLICAZIONE NUOVO REGIME SANZIONATORIO ART.18

I nuovi regimi sanzionatori previsti in caso d'illegittimità del licenziamento comminato per motivo soggettivo e oggettivo 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 occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo;*
- *nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti ed all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più*
- *di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti;*
- *in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.*



DISCIPLINA INVARIATA

Modalità di computo dell'organico

Si computano:

Ai fini del computo del numero dei dipendenti **si tiene conto** dei lavoratori:

assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore.

Non si computano:

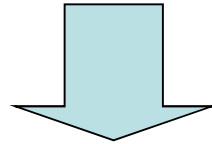
- il coniuge
- i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Tale computo dei limiti occupazionali non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

RIPENSAMENTO DEL DATORE DI LAVORO

Che succede se il DDL ci ripensa?

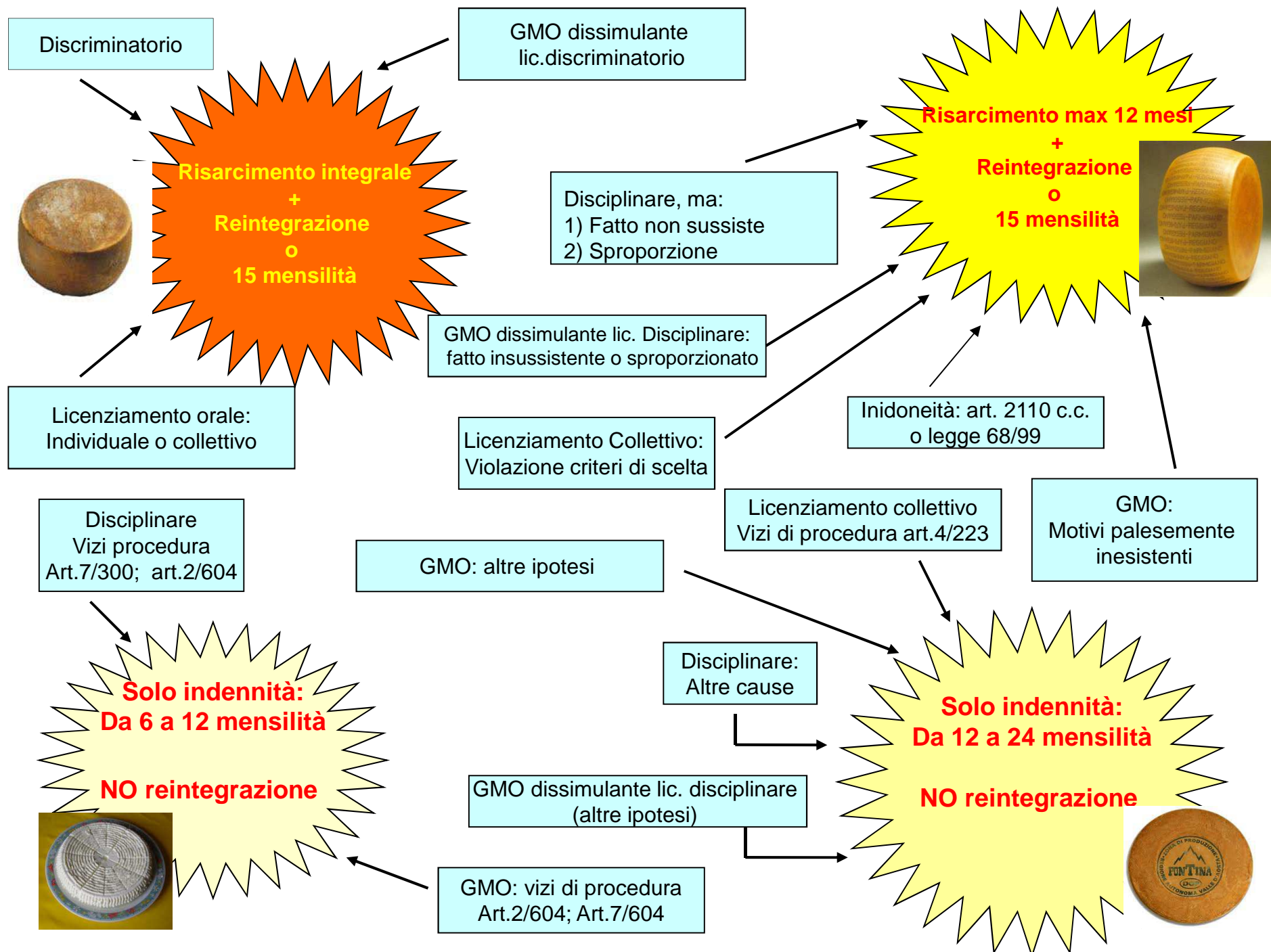
Se il datore di lavoro **revoca** il licenziamento entro il termine di **quindici giorni** dalla ricezione dell'impugnazione del medesimo il rapporto di lavoro si intende **ripristinato senza soluzione di continuità**, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.



In tal caso **non trovano** applicazione i regimi sanzionatori previsti dall'art. 18


N	TIPO DI LICENZIAMENTO	Descrizione	Risarcimento medio tempore	Deducibilità dal risarcimento	Sanzione
1	DISCRIMINATORIO <i>oppure ORALE</i>	Ragioni di: sesso, razza, politica, relig., sindac., ecc., maternità, matrim.+ Lic. Orale	Integrale (minimo 5 mensilità)	Aliunde perceptum	Reintegrazione o 15 mensilità
2	DISCIPLINARE	1) Fatto non sussiste 2) Sproporzione	Max 12 mensilità	Aliunde perceptum Aliunde percipiendum	Reintegrazione o 15 mensilità
3	DISCIPLINARE	Altre cause			Da 12 a 24 mensilità
4	DISCIPLINARE	Vizi di procedura: Art.7 L.300; Art.2 L.604			Da 6 a 12 mensilità
5	PER INIDONEITA'	1) Prima del periodo comporto 2) Inidoneità L. 68/99	Max 12 mensilità	Aliunde perceptum Aliunde percipiendum	Reintegrazione o 15 mensilità
6	OGGETTIVO (GMO)	Motivi manifestamente insussistenti	Max 12 mensilità	Aliunde perceptum Aliunde percipiendum	Reintegrazione o 15 mensilità
7	OGGETTIVO (GMO)	Altre ipotesi			Da 12 a 24 mensilità
8	OGGETTIVO (GMO)	Vizi procedura: art.2 L.604; "nuovo" art.7 L. 604			Da 6 a 12 mensilità
9	DISSIMULATORIO	Regime sanzionatorio del licenziamento di fatto			

N.	TIPO DI LICENZIAMENTO	Descrizione	Risarcimento medio tempore	Deducibilità dal danno	Sanzione
12	COLLETTIVO A	Senza forma scritta (orale)	Integrale (minimo 5 mensilità)	Aliunde perceptum	Reintegrazione o 15 mensilità
13	COLLETTIVO B	Violazione criteri di scelta ex art.5 legge 223/91	Max 12 mensilità	Aliunde perceptum Aliunde percipiendum	Reintegrazione o 15 mensilità
14	COLLETTIVO C	Vizi di procedura ex art.4 L.223			Da 12 a 24 mensilità



RITO SPECIALE PER LE CONTROVERSIE IN TEMA DI LICENZIAMENTI

Si applica alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro



SOLO PER I LICENZIAMENTI
ASSISTITI
DALLA TUTELA REALE
EX ART.18/300

PROPOSIZIONE (Art. 17)

Tutela urgente

- La domanda si propone con ricorso al Tribunale in funzione di giudice del lavoro.
- Il ricorso deve avere i requisiti di cui all'articolo 125 c.p.c. con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 L. n. 300/70 e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi.
- A seguito della presentazione del ricorso il giudice fissa con decreto l'udienza di comparizione delle parti.

TERMINI FISSAZIONE UDIENZA E COSTITUZIONE (Art. 17)

- L'udienza deve essere fissata **non oltre 40 giorni dal deposito del ricorso.**
- Il giudice assegna un termine per la notifica del ricorso e del decreto non inferiore a 25 giorni prima dell'udienza, nonché un termine, non inferiore a cinque giorni prima della stessa udienza, per la costituzione del resistente;
- la notificazione è a cura del ricorrente, anche a mezzo di posta elettronica certificata;
- qualora dalle parti siano prodotti documenti, essi debbono essere depositati presso la cancelleria in duplice copia;

DECISIONE DEL GIUDIZIO (art. 17)

- 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 ai sensi dell'art. 421 c.p.c. e provvede, con **ordinanza immediatamente esecutiva**,
- all'accoglimento o al rigetto della domanda.
- L'efficacia esecutiva dell'ordinanza emessa dal Giudice non può essere sospesa o revocata fino
- alla pronuncia della sentenza con cui il giudice definisce il giudizio di opposizione.

GIUDIZIO DI OPPOSIZIONE (Art. 18)

- Contro l'ordinanza di accoglimento o di rigetto può essere proposta **opposizione con ricorso contenente i requisiti di cui all'articolo 414 c.p.c.**, da depositare innanzi al **Tribunale** che ha emesso il provvedimento opposto, a pena di decadenza, **entro 30 giorni** dalla notificazione dello stesso o dalla comunicazione se anteriore.
- Con il ricorso non possono essere proposte domande diverse da quelle per cui è ammesso tale rito, salvo che siano fondate sugli identici fatti costitutivi o siano svolte nei confronti di soggetti rispetto ai quali la causa è comune o dai quali si intende essere garantiti.
- Il giudice fissa con decreto l'udienza di discussione non oltre i successivi sessanta giorni, assegnando all'opposto termine per costituirsi fino a dieci giorni prima dell'udienza.

GIUDIZIO DI OPPOSIZIONE (Art. 18)

- Il ricorso, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, deve essere notificato, anche a mezzo di posta elettronica certificata, dall'opponente all'opposto almeno trenta giorni prima della data fissata per la sua costituzione.
- L'opposto deve costituirsi mediante deposito in cancelleria di memoria difensiva a norma e con le decadenze di cui all'articolo 416 c.p.c.
- Se l'opposto intende chiamare un terzo in causa deve, a pena di decadenza, farne dichiarazione nella memoria difensiva. □
- Nel caso di chiamata in causa a norma degli articoli 102, co 2, 106 e 107 c.p.c., il giudice fissa una nuova udienza entro i successivi sessanta giorni, e dispone che siano notificati al terzo, ad opera delle parti, il provvedimento nonché il ricorso introduttivo e l'atto di costituzione dell'opposto almeno 30 giorni prima della data fissata per la costituzione.

GIUDIZIO DI OPPOSIZIONE (Art. 18)

- Il terzo chiamato deve costituirsi non meno di **10 giorni** prima dell'udienza fissata, depositando la propria memoria;
- Quando la causa relativa alla domanda riconvenzionale non è fondata su fatti costitutivi identici a quelli posti a base della domanda principale il giudice ne dispone la separazione;
- All'udienza, il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità **non essenziale** al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio, ai sensi dall'articolo 421 del codice di procedura civile, e provvede con sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione. La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione. La sentenza è provvisoriamente esecutiva e costituisce titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale.

DECISIONE DEL GIUDIZIO DI OPPOSIZIONE (Art. 18)

- All'udienza, il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammissibili e rilevanti richiesti dalle parti nonché disposti d'ufficio, ai sensi dall'articolo 421 c.p.c., e provvede **con sentenza all'accoglimento o al rigetto** della domanda, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione.
- La sentenza, 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.

RECLAMO (Art. 19)

- Contro la sentenza che decide sul ricorso è ammesso **reclamo** davanti alla **Corte d'appello**.
- Il reclamo si propone con ricorso da depositarsi, a pena di decadenza, **entro 30 giorni** dalla comunicazione, o dalla notificazione se anteriore.
- Non sono ammessi nuovi mezzi di prova o documenti, salvo che il collegio, anche d'ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione ovvero la parte dimostri di non aver potuto proporli in primo grado per causa ad essa non imputabile.
- La Corte d'appello fissa con decreto l'udienza di discussione nei successivi sessanta giorni e si applicano i termini previsti l'opposizione.
- **Alla prima udienza, la Corte d'appello può sospendere l'efficacia della sentenza reclamata se ricorrono gravi motivi.**

RECLAMO (Art. 19)

- La Corte d'appello, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione ammessi e provvede con **sentenza all'accoglimento o al rigetto della domanda**, dando, ove opportuno, termine alle parti per il deposito di note difensive fino a dieci giorni prima dell'udienza di discussione.
- **La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione.**
- In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 c.p.c.

RICORSO PER CASSAZIONE (Art. 19)

- Il **ricorso per cassazione** contro la sentenza deve essere proposto, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se anteriore.
- La sospensione dell'efficacia della sentenza deve essere chiesta alla Corte d'appello, che provvede ove ricorrano gravi motivi.
- La Corte fissa l'udienza di discussione non oltre sei mesi dalla proposizione del ricorso.
- In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 c.p.c.

TRATTAZIONE DELLE CONTROVERSIE (art.20)

- Alla trattazione delle controversie regolate dagli articoli da 16 a 19 devono essere riservati particolari giorni nel calendario delle udienze.
- I capi degli uffici giudiziari vigilano sull'osservanza della disposizione di cui sopra.

DISCIPLINA TRANSITORIA E DISPOSIZIONI FINALI

- La disciplina relativa al nuovo rito del lavoro si applica alle controversie **instaurate successivamente** all'entrata in vigore della presente legge.
- Dall'attuazione delle disposizioni della presente sezione non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ovvero minori entrate.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

La Riforma e gli ammortizzatori sociali

Tre linee di intervento

- 1) Introduzione di una nuova indennità denominata ASpl (e mini-ASPI)
- 2) tutele a sostegno al reddito, anche verso settori non coperti da CIG-CIGS
- 3) strumenti di gestione esuberi strutturali ed incentivazioni

Assicurazione sociale per
l'impiego

ASpl

Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl)

Sostituirà i segg. istituti:

- 1) Indennità di mobilità
- 2) Indennità di disoccupazione (non agricola) con requisiti ordinari
- 3) Indennità di disoccupazione con requisiti ridotti
- 4) Indennità di disoccupazione speciale per l'edilizia

ASpl

Allargamento platea dei soggetti destinatari,
rispetto all'attuale regime

Sono compresi

- Tutti i lavoratori subordinati (*)
- I lavoratori del pubblico impiego se a TD

(*) Compresi gli apprendisti ed i soci lavoratori di
coop (prima esclusi)

ASpl

Soggetti destinatari ASPI

- Tutti i lavoratori subordinati
- Apprendisti
- Soci-lavoratori di cooperativa con contratto di lavoro subordinato
- Lavoratori del pubblico impiego se a TD

Esclusi ASPI

- Lavoratori del pubblico impiego a tempo indeterminato
- Lavoratori agricoli
- Co.co.pro. (per i quali si conferma però l'indennità una tantum)

ASpl

Requisiti per l'accesso		
Essere in "stato di disoccupazione"	Almeno 2 anni di anzianità contributiva	Un anno di contribuzione nell'ultimo biennio antecedente la disoccupazione

ASpl Durata

Anni (compresi anni di regime transitorio)	Età anagrafica		
	< 50 anni	=> 50 anni < 55 anni	=> 55 anni
2013	8 mesi	12 mesi	12 mesi
2014	8 mesi	12 mesi	14 mesi
2015	10 mesi	12 mesi	16 mesi
2016	12 mesi	12 mesi	18 mesi

ASpl

Ammontare (*)

- ⇒ 75% della retribuzione (°) se non supera € 1.180 euro
- ⇒ 75% di € 1.180 + [(retribuzione mensile – 1.180)* 25%]
se la retribuzione > 1.180.

*In ogni caso fino al massimale
ex legge 427/1980*

(*) Riduzione del 15% dopo 6 e dopo 12 mesi di percezione
Non si detrae più la quota di contribuzione ex art.26 legge 41/86 (quota contributi prevista per gli apprendisti)

(°) Retribuzione imponibile ultimi 2 anni / settimana * 4,33.

ASpl

Retribuzione e contribuzione figurativa

- Media delle retribuzioni imponibili negli ultimi 2 anni

ASpl

Spetta in caso di:

- Licenziamento (sembrerebbe di qualunque tipo: anche per giusta causa o giustificato motivo soggettivo o in prova)
- Risoluzione consensuale in esito procedura ex art.7/604
- Dimissioni per giusta causa ? (*)

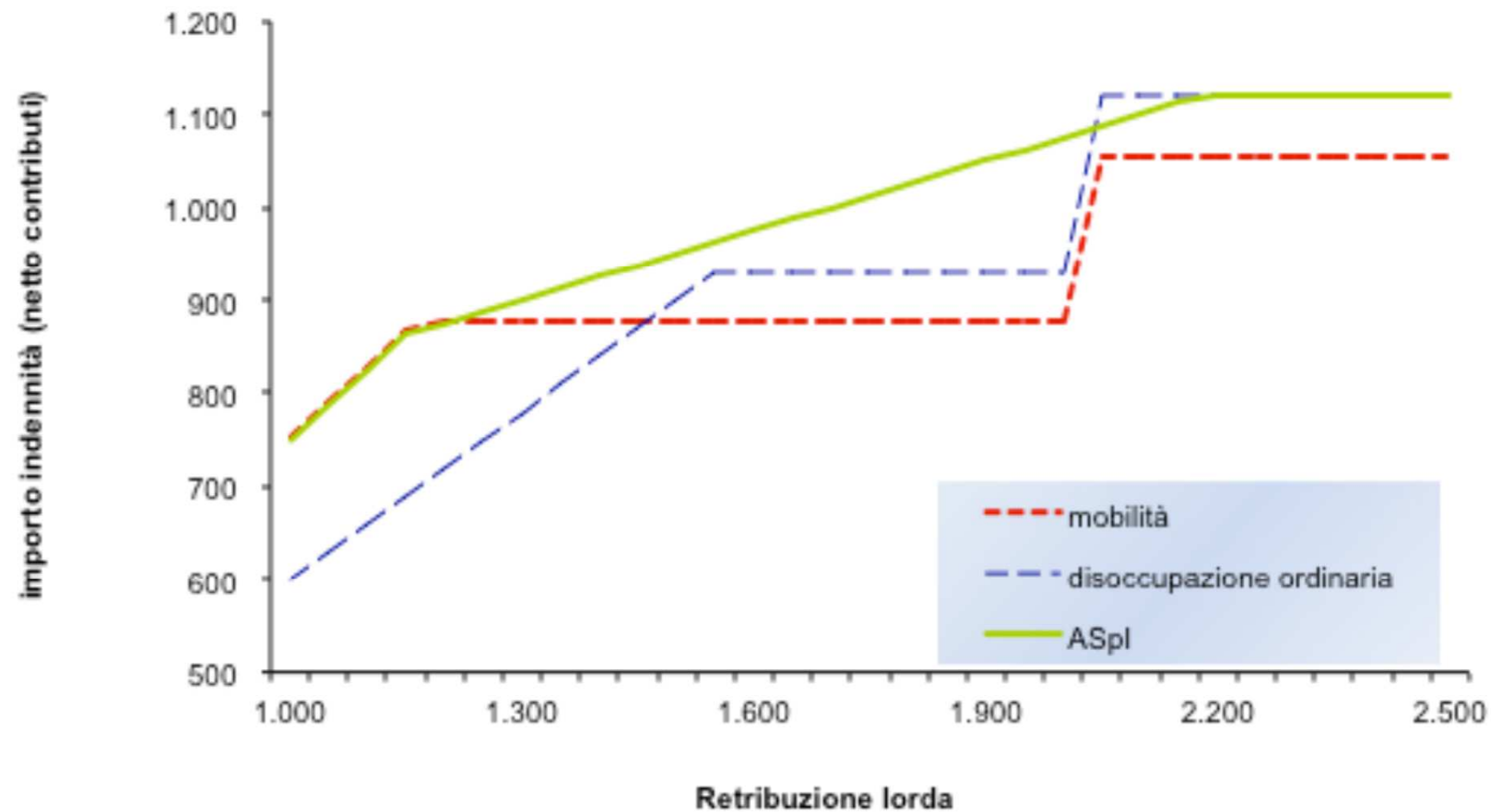
Non spetta in caso di:

- Dimissioni
- Risoluzione consensuale tout court

(*) La Corte Cost. (sentenza n. 269/2002) aveva riconosciuto in tali casi il diritto alla indennità di disoccupazione

ASpl

Importi delle indennità in relazione alla retribuzione di riferimento in base alla vecchia modalità di calcolo ed alle nuove modalità



Mini-ASPI

- Sostituisce l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti
- Viene pagata nel periodo di disoccupazione
- Vengono richieste 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi
- L'importo da erogare si determina come per l'ASPI ordinaria
- Durata pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi (al netto di indennità eventualmente godute nel periodo)

ASpl

Nuova occupazione (lavoro subordinato)

Inferiore a 6 mesi

- Sospensione del trattamento ASPI, con ripresa dell'indennità dal momento in cui era rimasta sospesa (dalla fine del rapporto lavoro ?)

Pari o superiore a 6 mesi

- Sospensione del trattamento.
- I periodi di contribuzione relativi al nuovo rapporto possono essere fatti valere ai fini di un nuovo trattamento ASpl.

Mini - ASpl

Nuova occupazione (lavoro subordinato)

Sospensione del trattamento ASPI, fino ad un massimo di 5 gg. Al termine del periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa

ASpl

Nuova occupazione (lavoro autonomo)

**Reddito inferiore al limite
per la conservazione
dello stato di
disoccupazione:**

Indennità ridotta dell'80%
dei proventi preventivati,
rapportati al tempo
intercorrente tra la data di
inizio dell'attività e la data di
fine dell'attività o, se
anteriore, la fine
dell'anno

Obbligo: informare l'Inps
entro 30 gg

Altri casi:

Decadenza dal beneficio

ASpl

Finanziamento ASPI

- Contributo dell'1,31%

Contribuzione / ASpl

Aliquota aggiuntiva 1,4% per i contratti a TD, con restituzione se si trasforma a tempo indeterminato (nel limite di 6 mesi).

Non si applica l'aliquota aggiuntiva per:

- *assunzioni a TD per sostituzione*
- *assunzioni a TD di lavoratori per attività stagionali "tabellate"*
- *i lavoratori del pubblico impiego*

Restituzione del contributo 1,4% se:

- Si trasforma il contratto a termine in contratto a tempo indeterminato (nel limite di 6 mesi).
- Se si riassume dopo un rapporto a TD entro 6 mesi.
- La contribuzione restituita si riduce in relazione al tempo intercorrente tra la cessazione del rapporto a TD e la riassunzione, azzerandosi se essa avviene dopo 6 mesi.

ASpl

Decadenza dell'ASpl e mini-ASpl, in caso di:

- a) perdita dello stato di disoccupazione
- b) inizio attività autonoma senza comunicazione all'Inps
- c) pensionamento (vecchiaia o anticipato)
- d) pensione o assegno di invalidità (*)

(*) tranne che preferisca l'ASpl

ASpl

Ulteriore finanziamento ASpl a carico del datore di lavoro

Si applica in caso di:

- Licenziamento (non vi sono distinzioni, quindi anche se è avvenuto per giusta causa ?);
- Recesso datoriale durante o al termine apprendistato
- Risoluzione consensuale

Non si applica in caso di:

- Dimissioni (anche per giusta causa ?)
- Recesso ante tempus dell'apprendista (anche se con giusta causa o giustificato motivo
- Risoluzione consensuale

Indennità di mobilità /ASpl

Durate massime decrescenti in base all'anno di liquidazione, secondo il seguente prospetto

	2013	2014	2015	2016	2017
Cn fino a 39 anni	12	12	12	ASpl (12)	ASpl (12)
Cn da 40 a 49 anni	24	24	18	ASpl (12)	ASpl (12)
Cn da 50 a 54 anni	36	30	24	18	ASpl (12)
Cn 55 e oltre	36	30	24	ASpl (18)	ASpl (18)
Sud fino a 39 anni	24	18	12	ASpl (12)	ASpl (12)
Sud da 40 a 49	36	30	24	18	ASpl (12)
Sud da 50 a 54	48	42	36	24	ASpl (12)
Sud da 55 anni	48	42	36	24	ASpl (18)

Tutele a sostegno del reddito

CIGS

Stabilizzazione settori coperti da CIGS:

- *imprese commerciali > 50 dipendenti*
- *agenzie viaggio e turismo > 50 dipendenti*
- *imprese di vigilanza > 15 dipendenti*
- *imprese del trasporto aereo e sistema aeroporti = a prescindere dal n. dei dipendenti*

Fondi di solidarietà bilaterali

Obiettivo:

Garantire un sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro per settori non coperti da integrazione salariale (CIG – CIGS)

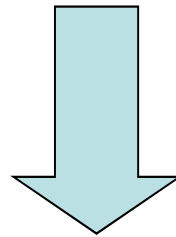
Sostituiscono di fatto gli ammortizzatori in deroga gestiti dalle Regioni

Fondi di solidarietà bilaterali

- Saranno istituiti con DM
- Entro 180 gg. dall'entrata in vigore della legge
- Saranno gestiti dall'Inps
- Sulla base di di accordi collettivi ed accordi collettivi stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative.
- Avranno efficacia erga omnes
- Iscrizione obbligatoria per le imprese > 15 dipendenti che non hanno accesso alla CIG-CIGS

Fondi di solidarietà bilaterali

Se le parti sociali non si attivano entro il
31.03.2013:



Fondo di solidarietà residuale

Fondi di solidarietà bilaterali

Contribuzione

- 2/3 a carico datore di lavoro
- 1/3 a carico del lavoratore

+

- Contributo addizionale in caso di intervento del fondo

Fondi di solidarietà bilaterali

Prestazioni (*):

Importo assegno = *all'integrazione salariale*

Durata = *non superiore a 1/8 delle ore complessivamente lavorabili nell'ambito di un biennio (mobile)*

Causali = *le stesse di CIG e CIGS*

(*) Prestazioni ulteriori a favore di lavoratori che raggiungono i requisiti pensionistici entro i 5 anni, interessati da processi di agevolazione all'esodo.

Interventi a favore degli anziani
ed incentivi all'occupazione

Incentivazione all'esodo

Possibilità per datori di lavoro > 15 dipendenti di stipulare accordi con OO.SS. per erogare prestazione pari alla pensione ai lavoratori anziani al fine di incentivarne l'esodo.

Durata massima della prestazione: 4 anni (si tratta degli anni per arrivare ai requisiti minimi per la pensione)

Vanno versati anche i contributi all'INPS

Domanda all'INPS con fideiussione bancaria a garanzia degli obblighi assunti

Incentivi all'assunzione

Principi generali:

Gli incentivi non spettano se:

- a) l'assunzione avviene in forza di un obbligo legale o contrattuale
- b) sono in atto sospensioni dal lavoro (a meno che non si tratta di professionalità diverse)
- c) tra le due aziende vi sono assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o collegamento/controllo (a meno che l'assunzione avvenga dopo 6 mesi)

Incentivi all'occupazione

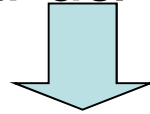
Vedi slides su superamento contratti di inserimento

Per chi assume lavoratori:

Di età => 50 anni

e

disoccupati da > 12 mesi

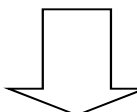


Riduzione contributi al 50% per 12 mesi

Se c'è trasformazione a tempo indeterminato o se si assume fin da subito a tempo indeterminato = agevolazione dura 18 mesi

Incentivi all'occupazione

Donne

- L'agevolazione contributiva di cui alla slide precedente spetta anche alle donne di qualsiasi età
- 
- Nel rispetto del regolamento CE n.800/2008
 - Che si trovino prive di impiego da almeno 6 mesi (*)
 - Residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti dei fondi strutturali comunitari o in determinate aree ex art.2, punto 18), lettera e) del regolamento.
- (*) si prescinde dai requisiti ulteriori se disoccupata da > 24 mesi

ALTRE NOVITA'

Collocamento obbligatorio

Nella base occupazionale per l'assunzione di disabili (dopo le modifiche introdotte dall'art.46-bis della legge di conversione del D.L. 83/2012) si possono escludere i TD solo se non superiori a **6 mesi** (*)

Ai medesimi effetti, non sono parimenti computabili:

- i lavoratori occupati ai sensi della legge 68/99
 - 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'articolo 7 del D.Lgs 81/2000
 - lavoratori a domicilio,
 - i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-*bis*, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni.
- Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore»;
- (*) Nel regime ante-riforma erano 9 mesi e prima delle modifiche apportate dalla legge di conversione del DL 83/2012 erano computabili.

Collocamento obbligatorio

Non è computabile il “personale di cantiere”, anche se inquadrato quali impiantista, montatore o manutentore.

“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”

L’esclusione quindi si allarga e non si limita al solo settore edile

Convalida dimissioni

- «4. 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 **tre anni** di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro».



Dimissioni (in bianco)

17. Al di fuori dell'ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, come sostituito dal comma 16 del presente articolo, 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 competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

**OBBLIGO (RIESUMATO DALLA
LEGGE 247/2007) DI CONVALIDARE
LE DIMISSIONI PRESSO:**

- DTL
- CPI
- SEDI INDIVIDUATE DAI CCNL

Dimissioni (in bianco)

- 18. In alternativa alla procedura di cui al comma 17, 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 di cui all'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni. Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, 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.

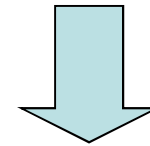
ALTERNATIVA ALLA CONVALIDA (SLIDE PRECEDENTE)

- 1) DICHIARAZIONE SOTTOSCRITTA IN CALCE ALLA RICEVUTA DI TRASMISSIONE DELLA COMUNICAZIONE DI CESSAZIONE AL C.P.I.
- 2) ULTERIORI MODALITA' SARANNO INDIVIDUATE CON DECRETO

Dimissioni (in bianco)

19. Nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida di cui al comma 17 ovvero alla sottoscrizione di cui al comma 18, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi di cui al comma 17 ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta, ovvero qualora non effettui la revoca di cui al comma 21.

SE IL LAVORATORE RICEVE INVITO DAL DDL ED ENTRO 7 GG. NON PROCEDE ALLA CONVALIDA O ALLA SOTTOSCRIZIONE DELLA RICEVUTA DI TRASMISSIONE AL CPI



RAPPORTO RISOLTO

Dimissioni in bianco

20. La comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione di cui al comma 18, 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.

ALL'INVITO DEVE ESSERE ALLEGATA LA COPIA DELLA RICEVUTA DI TRASMISSIONE (*)

LA COMUNICAZIONE VA CONSEGNATA:

- AL DOMICILIO DEL LAVORATORE INDICATO NEL CONTRATTO O ALTRO DOMICILIO
- A MANO

(*) VEDI SLIDE SUCCESSIVA

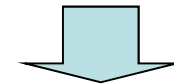
Dimissioni (in bianco)

- 21. Nei sette giorni di cui al comma 19, **che possono sovrapporsi 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.

MA SE I 7 GG. SI **“POSSONO SOVRAPPORSI CON IL PERIODO PREAVVISO”**

COME SI PUO' ALLEGARE LA RICEVUTA DI TRASMISSIONE AL CPI SE ESSA VIENE NORMALMENTE FATTA ENTRO I 5 GG. DALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO ?

CONCLUSIONE:

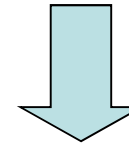


NON SEMBRA POSSA ESSERVI OBBLIGO DI ALLEGARE ALL'INVITO LA RICEVUTA DI TRASMISSIONE

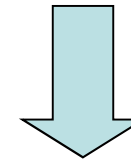
Dimissioni (in bianco)

22. Qualora, in mancanza della convalida di cui al comma 17 ovvero della sottoscrizione di cui al comma 18, il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto

IN MANCANZA DI CONVALIDA
O SOTTOSCRIZIONE IN
CALCE



NON VIENE FATTO L'INVITO
DAL DDL NEI 30 GG.



DIMISSIONI PRIVE DI EFFETTO

Dimissioni in bianco

- 23. 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 euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.
 - **SANZIONI PER CHI FA USO DELLE C.D.**
“DIMISSIONI IN BIANCO”
 - **SANZIONE AMMINISTRATIVA DA 5.000 A 30.000 EURO (*)**
 - **COMPETENZA ALL'ACCERTAMENTO ED IRROGAZIONE: SOLO LE DTL**
- (*) DIFFIDABILE EX ART.13 DEL D.LGS 124/2004 ?

Regime di solidarietà negli appalti

Anche la recente Riforma Lavoro, introdotta a mezzo della legge 92/2012, ha apportato modifiche alla disciplina della solidarietà in tema di appalti (cfr art.4, comma 31 Legge 92/2012) intervenendo sull'art.29, comma 2 del D.Lgs 276/2003.

Nuovo art.29, comma 2 D.Lgs 276/2003

“2. Salvo 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, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. 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.”

Appalti

Le novità della Riforma

SOLIDARIETA' NEGLI APPALTI DEROGABILE DAI CCNL

- «Salvo 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,»;

BENEFICIO DI ESCUSSIONE

- «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».

Appalti

Le novità della Riforma

Da una parte è stato confermato, con alcuni “aggiustamenti”, quanto già introdotto dal c.d. *decreto semplificazioni* (art.21 D.L. 5/2012, convertito nella legge 35/2012) - e già accennato nel corso dell'intervento - in ordine all'introduzione di un “*beneficio di escussione*” del debitore principale prima di coinvolgere l'obbligato solidale.

Dall'altra si introduce (o meglio si reintroduce, visto che negli anni passati era già prevista una siffatta previsione, poi abrogata) la possibilità per i CCNL di apportare *modifiche* alla disciplina della solidarietà (nello specifico individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti). Si ricorda che una deroga al regime di solidarietà è altresì possibile ad opera dei c.d. *contratti di prossimità* ex art.8 del D.L. 138/2011.

Regime di solidarietà

Oltre la Riforma nel corso del 2012 ci sono state altre disposizioni che hanno inciso sulla materia

Dopo il D.L. 5/2012, nel corso del 2012 si è interessato al regime di solidarietà in tema di appalto dapprima la legge 44/2012, (di conversione del D.L. 16/2012), che, all'art.2, comma 5 bis, va a sostituire il comma 28 dell'articolo 35 del D.L.223/2006, n. 223, (convertito, con modificazioni, dalla legge 248/2006), con effetto dal 29.04.2012.

Questo è il comma 28 “aggiornato” dalla legge 44/2012:

"In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, al versamento all'erario delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente e dell'imposta sul valore aggiunto scaturente dalle fatture inerenti alle prestazioni effettuate nell'ambito dell'appalto, ove non dimostri di avere messo in atto tutte le cautele possibili per evitare l'inadempimento."

Art.35, comma 28 del DL 223/2006

Il “nuovo” comma 28, introdotto dalla legge 44/2012

"In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, al versamento all'erario delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente e dell'imposta sul valore aggiunto scaturente dalle fatture inerenti alle prestazioni effettuate nell'ambito dell'appalto, ove non dimostri di avere messo in atto tutte le cautele possibili per evitare l'inadempimento."

“Vecchio” comma 28

“L'appaltatore risponde in solido con il subappaltatore della effettuazione e del versamento delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e del versamento dei contributi previdenziali e dei contributi assicurativi obbligatori per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei dipendenti a cui è tenuto il subappaltatore.”

DIFFERENZE:

- Il regime di solidarietà si estende anche agli appalti (e non solo al subappalto)
- E' limitato a 2 anni dalla fine dell'appalto (in linea con il comma 2 dell'art.29 del D.Lgs 276/2003)
- Si estende anche all'IVA
- Decorrenza: 29.04.2012

Art.35 del DL 223/2006

Ma la vicenda non finisce qui!

Interviene sull'art.35 del D.L. 223/2006 anche la legge 134/2012, (di conversione del D.L. 83/2012), che all'art.13-ter modifica ancora il comma 28 (appena sostituito dalla legge 44/2012) ed aggiunge i nuovi commi 28-bis e 28-ter.

Art.35, comma 28, 28-bis e 28-ter del DL 223/2006

Art.13-ter della legge 134/2012

Il comma 28 dell'articolo 35 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è sostituito dai seguenti:

"28. In caso di appalto di opere o di servizi, l'appaltatore risponde in solido con il subappaltatore, nei limiti dell'ammontare del corrispettivo dovuto, del versamento all'erario delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e del versamento dell'imposta sul valore aggiunto dovuta dal subappaltatore all'erario in relazione alle prestazioni effettuate nell'ambito del rapporto di subappalto. La responsabilità solidale viene meno se l'appaltatore verifica, acquisendo la documentazione prima del versamento del corrispettivo, che gli adempimenti di cui al periodo precedente, scaduti alla data del versamento, sono stati correttamente eseguiti dal subappaltatore. L'attestazione dell'avvenuto adempimento degli obblighi di cui al primo periodo può essere rilasciata anche attraverso un'asseverazione dei soggetti di cui all'articolo 35, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, e all'articolo 3, comma 3, lettera a), del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322. L'appaltatore può sospendere il pagamento del corrispettivo fino all'esibizione della predetta documentazione da parte del subappaltatore. Gli atti che devono essere notificati entro un termine di decadenza al subappaltatore sono notificati entro lo stesso termine anche al responsabile in solido.

28-bis. Il committente provvede al pagamento del corrispettivo dovuto all'appaltatore previa esibizione da parte di quest'ultimo della documentazione attestante che gli adempimenti di cui al comma 28, scaduti alla data del pagamento del corrispettivo, sono stati correttamente eseguiti dall'appaltatore e dagli eventuali subappaltatori. Il committente può sospendere il pagamento del corrispettivo fino all'esibizione della predetta documentazione da parte dell'appaltatore. L'inosservanza delle modalità di pagamento previste a carico del committente è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 200.000 se gli adempimenti di cui al comma 28 non sono stati correttamente eseguiti dall'appaltatore e dal subappaltatore. Ai fini della predetta sanzione si applicano le disposizioni previste per la violazione commessa dall'appaltatore.

28-ter. Le disposizioni di cui ai commi 28 e 28-bis si applicano in relazione ai contratti di appalto e subappalto di opere, forniture e servizi conclusi da soggetti che stipulano i predetti contratti nell'ambito di attività rilevanti ai fini dell'imposta sul valore aggiunto e, in ogni caso, dai soggetti di cui agli articoli 73 e 74 del Testo Unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni. Sono escluse dall'applicazione delle predette disposizioni le stazioni appaltanti di cui all'articolo 3, comma 33, del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163".

Art.35, comma 28 del DL 223/2006

Quindi:

Si ripristina, in linea di massima, la situazione antecedente l'abrogazione dei commi da 29 a 34 dell'art.35 del DL 223/2006, disposta dall'art.3, comma 8 del D.L. 97/2008.

*Riaffiorano quindi tutte le criticità e le difficoltà interpretative
- e soprattutto applicative – già note e che ne avevano
determinato l'abrogazione tramite il DL 97/2008!*