

The logo for ISFOL, featuring a large, white, stylized wave or 'S' shape on the left, and the letters 'ISFOL' in a blue, serif font to its right.

ISFOL

Mappa concettuale normativa

RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

aprile 2013



Perché le Mappe concettuali?

Per vedere in un altro modo temi molto articolati e specifici la cui complessità si perde con una lettura lineare e sequenziale.

Cosa contengono?

Le Mappe - aggiornabili ed implementabili in tempo reale - propongono una visione d'insieme capace di correlare visivamente contenuti eterogeni accomunati dal tema chiave che intitola la Mappa stessa. L'ambito di riferimento dei temi trattati sarà comunitario e nazionale.

A chi si rivolgono?

A tutti coloro che vogliono approfondire il tema proposto e seguire l'evoluzione delle norme contestualizzate rispetto alla documentazione scientifica ISFOL. Ogni utente può scegliere il proprio percorso di lettura grazie ai diversi livelli di approfondimento costruiti a partire da una parola chiave identificativa di un argomento.

Come si leggono?

Per ogni parola chiave viene proposta una scheda che, in base alle caratteristiche del tema, può prevedere una breve definizione della parola chiave, eventuali modifiche apportate al tema oppure documenti Isfol collegati al tema.

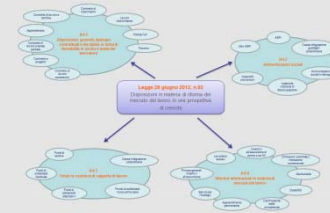
Mappa concettuale normativa – RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO



Legge 28 giugno 2012, n.92
Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita



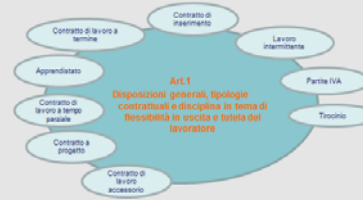
Mappa concettuale normativa – RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO



Continua, se pure a piccoli passi, l'attuazione della Riforma Mercato del Lavoro, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#) (c.d. Riforma Fornero). In soli 4 articoli, la legge disciplina tra gli altri, i seguenti macro-ambiti: la flessibilità in entrata e in uscita, le tutele del lavoratore in caso di perdita involontaria dell'occupazione, le politiche attive del lavoro. La Riforma si propone di realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico in grado di contribuire alla creazione di occupazione, di ridurre i tempi di transizione tra scuola e lavoro e di limitare i margini di esclusione sociale attraverso un sistema di tutele più universalistico. Ridisegnati, dunque, gli strumenti di sostegno al reddito, gli strumenti di politiche attive del lavoro e, per ciò che riguarda la flessibilità in uscita, la disciplina sui licenziamenti.

In questa mappa si segnalano, oltre alle schede di sintesi sui principali temi toccati dalla Riforma, i provvedimenti di attuazione intervenuti nei primi mesi del 2013. La novità più rilevante, nel sistema degli ammortizzatori sociali, è l'introduzione dell'assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) che, dal primo gennaio 2013, sostituisce l'assegno di disoccupazione e gradualmente, entro il 2017, anche quello di mobilità. A modificarne la disciplina è intervenuta la [Legge 24 dicembre 2012, n. 228](#) (Legge di stabilità 2013). Con Circolari dell'INPS sono state emanate le disposizioni di attuazione della nuova disciplina prevista dalla Riforma in materia di ammortizzatori sociali. Con l'[Accordo 24 gennaio 2013](#), siglato in Conferenza Stato-Regioni, in materia di tirocini e stage extracurricolari si introduce un compenso minimo garantito, si stabilisce la durata massima del contratto in base al titolo di studio e si impongono requisiti per le aziende onde evitare abusi. Con il [Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13](#) si definiscono le norme generali e i livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e la validazione di tutti gli apprendimenti nell'arco della vita ai fini della certificazione delle competenze. Per le misure sperimentali di sostegno alla genitorialità, per favorire la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, è intervenuto il [Decreto interministeriale 22 dicembre 2012](#) che stanziava, in via sperimentale, le risorse per il triennio 2013-2015 e con [Circolare INPS 28 marzo 2013, n. 48](#) si stabiliscono i criteri e le modalità per accedere ai benefici in favore delle madri lavoratrici. Per l'attuazione delle novità apportate dalla Riforma in materia di contratti c.d. flessibili, il Ministro del lavoro ha fornito orientamenti interpretativi attraverso diverse circolari. Recentemente questi orientamenti sono confluiti nel Vademecum diffuso con [Lettera Circolare 22 aprile 2013](#).

Art.1 disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore



L'articolo 1 esplicita i principi generali della riforma (commi 1-8) ribadendo, in prima battuta, la valenza attribuita al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, definito contratto dominante, quale forma comune di rapporto di lavoro.

Ne consegue la redistribuzione, in modo più equo, delle tutele in caso di perdita involontaria del lavoro, nonché la previsione di contrastare l'uso distorto e improprio degli strumenti di flessibilità riconducibili ad alcune tipologie contrattuali. Tra le disposizioni generali si conferma il cambiamento delle modalità di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, con la valorizzazione dell'apprendistato che punta a diventare il canale principale d'assunzione da parte delle imprese; la promozione di una maggiore inclusione delle donne nella vita economica; la promozione di nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro.

E' prevista, inoltre, l'attivazione di un sistema di monitoraggio permanente della riforma al fine di valutarne l'impatto reale sulle dinamiche del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini e sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego, ed apportarne i necessari correttivi. Per quanto riguarda il pubblico impiego si conferma la portata dei principi contenuti nella riforma definendoli "principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" (art.1, comma 2, art.2, comma 2 e art. 3 del [Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#)). Riguardo alla flessibilità in uscita dal mercato del lavoro le disposizioni contenute nel presente articolo hanno in parte novellato la declinazione dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori. Si prevede, infatti, un sistema di tutele più articolato rispetto al precedente, strettamente correlato alla gravità dei vizi del provvedimento di licenziamento e che tiene presente anche le dinamiche economiche e di crescita del mercato.

Contratto di lavoro a termine e contratto di somministrazione commi 9-13, art. 1, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Viene introdotta la possibilità di stipulare il primo contratto di lavoro a tempo determinato con un lavoratore senza l'obbligo di indicare la causale specifica che giustifica l'apposizione del termine. Il contratto ha una durata massima di 12 mesi e non può essere prorogato anche se inferiore a tale limite. Rimane invece confermato il limite massimo dei contratti a termine successivi che, se superano i 36 mesi si trasformano in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. In merito alla presente tipologia contrattuale si segnalano la [Circolare 18 luglio 2012, n. 18](#) con la quale il Ministero del Lavoro ha fornito le prime indicazioni operative al personale ispettivo e il [Decreto 10 ottobre 2012](#) relativo alle modalità di comunicazione della prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine prefissato. L'insieme degli orientamenti interpretativi forniti dal Ministero del Lavoro sui contratti flessibili sono confluiti nel vademecum diffuso con la [Lettera circolare 22 aprile 2013](#).

Novità apportate

Indicazione della causale	
Prima	Cosa cambia
Sempre richiesta ad eccezione di casi specifici	Non richiesta per il primo contratto non superiore a 12 mesi e non prorogabile Se previsto dai contratti collettivi l'esenzione si applica al 6% del personale Esenzione anche per la somministrazione di manodopera

Disciplina dei rinnovi	
Prima	Cosa cambia
10 gg. di interruzione contrattuale tra il primo contratto e il rinnovo (durata 6 mesi) 20 gg. (durata del primo contratto superiore ai 6 mesi)	60 gg. di interruzione contrattuale tra il primo contratto e il rinnovo (durata iniziale 6 mesi) 90 gg. se superiore a 6 mesi Se previsto nei contratti collettivi l'interruzione è ridotta a 20 gg. se contratto inferiore a 6 mesi ovvero 30 gg. se contratto superiore a 6 mesi

Mappa concettuale normativa – **RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO**



Prosecuzione di fatto del rapporto	
Prima	Cosa cambia
Al termine del contratto il rapporto può proseguire in via di fatto 20 gg. ovvero 30 gg. se superava i 6 mesi	Il contratto può proseguire in via di fatto altri 30 gg. ovvero 50 gg. se superiore ai 6 mesi
Costo contributivo	
Prima	Cosa cambia
Costo contributivo uguale a quello del contratto a tempo indeterminato	Maggiorazione dell'1,4% rispetto ai contratti a tempo indeterminato, applicabile anche ai rapporti a termine e in somministrazione Il contributo per la formazione viene ridotto dal 4% al 2,6%
Termine per l'impugnazione	
Prima	Cosa cambia
60 gg. dalla fine del rapporto in via stragiudiziale Successivi 270 gg. in via giudiziale	120 gg. dalla fine del rapporto in via stragiudiziale Successivi 180 gg. in via giudiziale decorrenti dalla precedente impugnazione

Si modificano le seguenti disposizioni: articoli 1, 4, 5, del [Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368](#) che disciplina il contratto di lavoro a tempo determinato e attua la Direttiva comunitaria 99/70/CE; articoli 13, 23, 32 del [Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#) attuativo della [Legge 14 febbraio 2003, n. 30](#). Riforma del mercato del lavoro; commi 3 e 5 dell'articolo 32 della [Legge 4 novembre 2010, n. 183](#) (c.d. Collegato Lavoro)

Mappa concettuale normativa – RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Contratto di inserimento

commi 13-15, art. 1, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Viene soppresso il contratto di inserimento disciplinato dagli artt. 54-59 del [Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#). Il comma 14 ne prevede l'abrogazione. Il comma 15 stabilisce invece l'applicazione delle disposizioni previgenti alle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012. L'abrogazione di detta tipologia contrattuale, a partire dal 1 gennaio 2013, è connessa ai nuovi incentivi previsti dall'art. 4, commi 8-11 per l'assunzione di donne e di lavoratori over 50 in aree svantaggiate.

Sono abrogati i seguenti articoli: 54,55, 56, 57, 58 e 59 del D.lgs. n. 276/2003

Mappa concettuale normativa – **RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO**



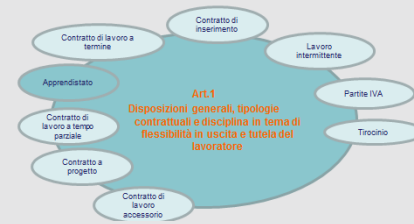
Apprendistato
commi 16-19, art. 1, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)

L'apprendistato deve diventare la modalità prevalente per l'ingresso nel mondo del lavoro da parte dei giovani. Così è previsto all'articolo 1, comma 1 della legge sulla riforma del mercato del lavoro. I commi 16-19 apportano modifiche al testo unico sull'apprendistato di cui al [Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167](#). La durata minima del contratto di apprendistato non può essere inferiore ai sei mesi e fino a 3 anni a prescindere dalla tipologia dell'apprendistato. Inoltre, per rafforzare la valenza di questa tipologia contrattuale quale principale strumento di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, la riforma introduce delle novità in un'ottica di stabilizzazione dei nuovi apprendisti. In merito alla clausola di stabilizzazione si segnala la [Circolare 18 luglio 2012, n. 18](#) emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. La [Circolare 21 gennaio 2013, n. 5](#) riguarda invece la corretta applicazione del regime sanzionatorio in caso di violazione dell'obbligo di formazione e dei limiti numerici fissati per l'attivazione dei contratti di apprendistato. Infine, si segnala la [Lettera circolare 22 aprile 2013](#).

Le tre tipologie di apprendistato definite dal D.lgs. n.167/2011

Per la qualifica e il diploma professionale	Professionalizzante	Di alta formazione e ricerca
A chi si rivolge		
Giovani da 15 anni al compimento dei 25 anni di età	Giovani da 18 a 29 anni di età	Giovani da 18 a 29 anni di età
Durata		
Varia in relazione alla qualifica o al diploma da conseguire, ma per la parte formativa non può essere superiore a tre o quattro anni	Stabilita dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi. Per la parte formativa non può comunque essere superiore a 3 anni (5 per alcune figure dei vari settori)	Stabilita dalle Regioni sentite le parti sociali e le istituzioni formative

Mappa concettuale normativa – **RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO**



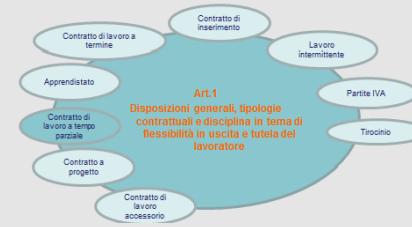
Per la qualifica e il diploma professionale	Professionalizzante	Di alta formazione e ricerca
A cosa serve		
Conseguire un titolo di studio quale un diploma professionale o una qualifica	Conseguire una qualifica professionale ai fini contrattuali	Conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore, titoli di studio universitari e della alta formazione, per il praticantato necessario ad accedere alle professioni ordinistiche e per esperienze professionali
Da chi è regolato		
La regolamentazione dei profili è rimessa alla conferenza Stato-Regioni e alle Regioni sentite le parti sociali	Accordi interconfederali e contratti collettivi. Le Regioni garantiscono parte della formazione, per un massimo di 120 ore	Regioni, sentite le parti sociali e le istituzioni formative. In assenza di regolamenti regionali possono intervenire convenzioni tra datori di lavoro o associazioni e istituzioni formative

Novità apportate

Cosa cambia	<ul style="list-style-type: none"> • durata non inferiore ai sei mesi e fino a 3 anni a prescindere dalla tipologia di apprendistato • può assumere nuovi apprendisti il datore di lavoro che nel triennio precedente ha stabilizzato almeno il 50% dei contratti di apprendistato avviati • per le aziende più grandi il rapporto numerico tra apprendisti e lavoratori specializzati è di 3 a 2 • per le aziende con meno di 10 dipendenti il rapporto numerico è di 1 a 1 • è esclusa la possibilità di assumere un apprendista con contratto di somministrazione a termine; è consentito solo nel caso di una somministrazione a tempo indeterminato • dal 1 gennaio 2013 l'ASPI si applica anche al contratto di apprendistato
--------------------	---

Si modificano le seguenti disposizioni: articolo 2, commi 1, 2 e 3, articolo 4, comma 2, del [Decreto legislativo 14 settembre 2001, n.167](#) del testo unico dell'apprendistato

Contratto di lavoro a tempo parziale commi 20, art. 1, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Cambia anche la disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 3 del [Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61](#) di attuazione della Direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES. Si prevede la possibilità per il lavoratore di modificare le clausole elastiche e flessibili concordate nell'ambito di un rapporto di lavoro part-time e revocare così il consenso prestato al verificarsi delle condizioni previste dai contratti collettivi o dalla legge.

Novità apportate

Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Che cosa cambia?

- Il lavoratore può modificare le clausole flessibili ed elastiche concordate con il datore di lavoro

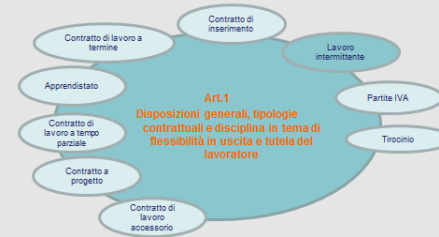
Quali soggetti possono esercitare il diritto di revoca?

- I lavoratori studenti
- I genitori conviventi con figli di età non superiore ai 13 anni
- Le persone con patologie oncologiche per i quali sussiste una ridotta capacità lavorativa
- I lavoratori che hanno il coniuge, i figli oppure i genitori interessati da patologie oncologiche
- I conviventi con familiari portatori di handicap

Si modifica l'art. 3, commi 7 e 9, del D.lgs. n. 61/2000 - "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES"

Mappa concettuale normativa – RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Contratto di lavoro intermittente commi 21-22, art. 1, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Si apportano modifiche alla disciplina del lavoro intermittente (c.d. lavoro a chiamata o job on call), previsto dagli articoli 33-40 del [Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#). Relativamente all'obbligo della comunicazione il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato le prime indicazioni operative con le Note del [9 agosto 2012](#), del [14 settembre 2012](#) e del [26 novembre 2012](#). I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della riforma, che non siano compatibili con le nuove norme, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi da tale data.

Sul lavoro intermittente si segnalano altresì i provvedimenti di seguito emanati dal Ministero del Lavoro: [Circolare 18 luglio 2012, n. 18](#); [Circolare 1 agosto 2012, n. 20](#) e il [Decreto interministeriale 27 marzo 2013](#). L'insieme degli orientamenti interpretativi forniti dal Ministero del Lavoro sui contratti flessibili sono confluiti nel vademecum diffuso con la [Lettera circolare 22 aprile 2013](#).

Novità apportate

Lavoro intermittente	Che cosa cambia? <ul style="list-style-type: none"> • limiti di età dei soggetti: quello minimo scende da 25 a 24 anni; quello massimo passa da 45 a 55 anni • non può essere stipulato per periodi predeterminati (ferie estive, festività natalizie ecc) • se il contratto supera i 30 gg. è previsto l'obbligo della comunicazione preventiva da parte del datore di lavoro alla DPL competente
-----------------------------	--

Si modificano l'art. 34, commi 1 e 2, gli articoli 35 e 37, del D.lgs. n. 276/2003 "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro", di cui alla [Legge 14 febbraio 2003, n. 30](#)

Contratto di lavoro a progetto
 commi 23-25 art. 1, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Il contratto a progetto è ulteriormente delimitato nelle sue caratteristiche. Il comma 24 interpreta così l'art. 69, comma 1 del [Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), nel senso che "l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato". Più alte anche le aliquote contributive sui contratti a progetto. La nuova disciplina si applica ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della legge.

Sulle caratteristiche peculiari di tale tipologia contrattuale il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito indicazioni interpretative con la [Circolare 11 dicembre 2012, n. 29](#). La [Circolare 20 febbraio 2013, n. 7](#) ha invece fornito chiarimenti in merito all'applicabilità del contratto di collaborazione a progetto alle attività realizzate nell'ambito di ONG, ONLUS, organizzazioni socio-assistenziali e, nell'ambito del settore commerciale, all'attività del promoter.

L'applicazione del contratto a progetto nel settore dei call-center è stata invece ulteriormente disciplinata con l'art. 24 bis della [Legge 7 agosto 2012, n.134](#) e con la [Circolare 2 aprile 2013, n. 14](#). L'insieme degli orientamenti interpretativi forniti dal Ministero del Lavoro sui contratti flessibili sono confluiti nel vademecum diffuso con la [Lettera circolare 22 aprile 2013](#).

Novità apportate

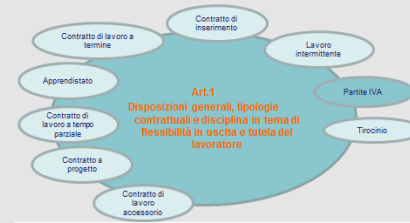
Oggetto del contratto	
Prima	Cosa cambia
Oggetto del contratto riferito a un programma o a una singola fase di esso	L'oggetto del contratto deve essere riferito <ul style="list-style-type: none"> • a un progetto specifico • all'individuazione del risultato finale che si intende conseguire • deve essere gestito autonomamente dal collaboratore • è prevista la facoltà di recesso del committente prima del termine in caso di inidoneità professionale del collaboratore, così come il collaboratore potrà recedere con preavviso nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto

Mappa concettuale normativa – **RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO**



Trattamento economico e contributivo	
Prima	Cosa cambia
Il compenso corrisposto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro, deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto	Il corrispettivo oltre che proporzionato alla quantità e qualità del lavoro, non può essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività dai contratti collettivi sottoscritti. In assenza di contrattazione collettiva specifica, si farà riferimento 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
Non prevista l'indennità una tantum	Dal 2013 applicabile l'indennità una tantum a favore di collaboratori che operando in mono committenza abbiano perso il lavoro (Art. 2, comma 51 della riforma)
Carico contributivo	Incremento progressivo delle due aliquote a partire dal 2013 e fino al 2018 (dal 27% al 33% per iscritti a gestione separata Inps; per iscritti ad altra gestione dal 18% al 24%)

Collaborazioni professionali con partita IVA commi 26-27, art. 1, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



ISFOL

La configurazione delle collaborazioni professionali con partita IVA si rileva, in senso più restrittivo, con l'obiettivo di razionalizzare il ricorso alle collaborazioni rese da titolari di partita IVA, laddove la sussistenza di almeno due dei tre criteri presuntivi fa ritenere la prestazione lavorativa resa dal collaboratore titolare di partita IVA come una collaborazione coordinata e continuativa (c.d. false partite IVA). La regolamentazione di tutela per le attività professionali è dettata dalle disposizioni contenute nel comma 27, articolo 1 della riforma.

I primi due criteri presuntivi sono stati comunque modificati, nella durata temporale di riferimento, dall'art. 46 bis della [Legge 7 agosto 2012, 134](#) di conversione del Decreto-Legge 83/2012 recante Misure urgenti per la crescita del Paese. In particolare, si estende l'arco temporale a due anni consecutivi sia per la durata della collaborazione (otto mesi annui per due anni consecutivi), sia per l'ammontare dei compensi (percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi). Con la [Circolare 27 dicembre 2012, n. 32](#), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito ulteriori chiarimenti relativamente al verificarsi delle condizioni per l'applicazione della disposizione, mentre con il [Decreto ministeriale 20 dicembre 2012](#) ha individuato albi, ruoli, registri ed elenchi la cui appartenenza esonera dalla applicabilità dei criteri presuntivi relativi alla collaborazione coordinata e continuativa.

Novità apportate

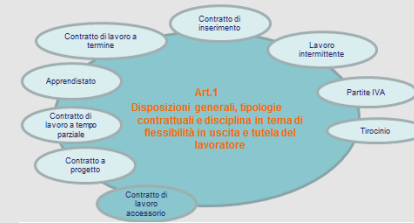
Partite IVA

La sussistenza di almeno due dei seguenti criteri presuntivi fanno ritenere la collaborazione con partita IVA una collaborazione coordinata e continuativa

- durata complessivamente superiore a otto mesi nell'anno solare
- corrispettivo corrispondente a più dell'80% dei compensi complessivamente percepiti nell'anno solare
- il collaboratore dispone di postazione fissa presso sede del committente

Si aggiunge l'articolo 69-bis al Capo I del Titolo VII del [Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#) "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro", di cui alla [Legge 14 febbraio 2003, n. 30](#)

Contratto di lavoro accessorio comma 32, art. 1, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



La riforma apporta modifiche anche al contratto di lavoro accessorio restringendone il campo di applicazione rispetto ai compensi e ai soggetti abilitati. Il comma 32 riscrive l'art. 70 del [Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), stabilendo che i compensi non devono superare complessivamente i 5.000 euro annui anche se corrisposti da più committenti e, nel caso in cui il committente sia un singolo imprenditore commerciale o un professionista, non devono superare i 2.000 euro nell'anno solare.

Inoltre, l'integrazione dell'art. 72, commi 1 e 4 del medesimo decreto legislativo ridefinisce i buoni lavoro. La disciplina transitoria prevede che resta ferma, fino al 31 maggio 2013, la normativa vigente con riferimento ai buoni già richiesti al momento dell'entrata in vigore della legge. In merito al lavoro accessorio si segnalano la [Circolare 18 luglio 2012, n. 18](#) e la [Circolare 18 gennaio 2013, n. 4](#). L'insieme degli orientamenti interpretativi forniti dal Ministero del Lavoro sui contratti flessibili sono confluiti nel vademecum diffuso con la [Lettera circolare 22 aprile 2013](#)

Novità apportate

Lavoro accessorio	Cosa cambia?
	<ul style="list-style-type: none"> • limite massimo dei compensi fissato a 5.000 euro nell'anno solare se riferito a più committenti, il limite scende a 2.000 euro l'anno se corrisposto da un unico datore di lavoro • è consentito per lavori stagionali nel settore dell'agricoltura in favore di pensionati e giovani under 25 regolarmente iscritti a un ciclo di studi • possono ricorrere al contratto accessorio anche le pubbliche amministrazioni nei limiti dei vincoli del patto di stabilità e del contenimento della spesa pubblica • il contratto di lavoro accessorio concorre alla determinazione del reddito ai fini del rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno del lavoratore straniero • i buoni lavoro devono essere datati, numerati progressivamente e devono contenere il valore orario definito dal Ministero del lavoro di concerto con le Parti Sociali

Si sostituisce l'art. 70 e si modifica l'art. 72, commi 1 e 4 del D.lgs. n. 276/2003 "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro", di cui alla [Legge 14 febbraio 2003, n. 30](#)

Mappa concettuale normativa – RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Tirocinio - commi 34-36, art. 1, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Si rafforza la tutela del tirocinio prevedendo la definizione di linee-guida condivise dagli attori istituzionali – Governo, Regioni e Province Autonome - finalizzate alla revisione della relativa disciplina anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo, nonché all'individuazione degli elementi qualificanti dell'istituto. Rilevante la tutela del tirocinante anche attraverso il riconoscimento di una congrua indennità in relazione alla prestazione svolta, con conseguente sanzione amministrativa in caso di inottemperanza da parte dei soggetti ospitanti. Attualmente a favore dei tirocinanti sono corrisposte indennità a titolo di rimborso. Le linee-guida sono state definite con l'[Accordo il 24 gennaio 2013](#) siglato in sede di Conferenza permanente Stato, Regioni e Province Autonome.

Novità apportate

Tirocinio	Cosa cambia?
	<p>Entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge Governo, Regioni e Province Autonome dovranno adottare in sede di Conferenza Stato-Regioni delle linee guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento con l'obiettivo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • revisionare l'intera disciplina • contrastare l'uso distorto del tirocinio • definire gli aspetti qualificanti dell'istituto • riconoscere una congrua indennità anche in forma forfettaria in relazione alla prestazione svolta • sanzione pecuniaria proporzionata alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro

Flessibilità in uscitacommi 37-69, art. 1, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)

La flessibilità in uscita definita dalla riforma del mercato del lavoro ha in parte rivisitato la formulazione dell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori, [Legge 20 maggio 1970, n. 300](#). I commi 37-69 modificano la disciplina sui licenziamenti individuali e collettivi intervenendo anche sugli aspetti procedurali afferenti all'impugnazione di essi e al contenzioso che ne deriva (commi 48-68) con l'obiettivo di ridurre i tempi del processo civile in materia giuslavoristica.

In generale viene affermato l'obbligo di motivazione contestuale alla lettera di licenziamento.

Diversamente dalla previgente disciplina (art. 2, comma 2 della Legge 15 luglio 1966, n. 604) il comma 37 stabilisce che *“la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato”*. Viene introdotta – per talune tipologie di datori di lavoro - la procedura obbligatoria di conciliazione in materia di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, da effettuarsi presso le Direzioni territoriali del lavoro, al fine di ridurre l'entità del contenzioso. A tale proposito si segnala la Circolare 16 gennaio 2013, n. 3 con la quale il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito i primi chiarimenti operativi. Inoltre, cambiano i termini per l'impugnazione del licenziamento in sede giudiziale che diminuiscono da 270 a 180 giorni. In sostanza, fermo restando la sussistenza dei requisiti minimi di legittimità del licenziamento, vale a dire la giusta causa o un giustificato motivo, le novità introdotte dalla riforma riguardano principalmente l'obbligo della motivazione contestuale, l'abbreviazione del termine per depositare il ricorso al giudice dopo l'impugnazione stragiudiziale e le conseguenze sanzionatorie applicabili a tutela del lavoratore qualora il giudice riconosca la mancanza dei requisiti essenziali di legittimità. Il regime sanzionatorio passa infatti dall'unica sanzione prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (reintegro nel posto di lavoro e risarcimento del danno) alle quattro tipologie di tutela commisurate alla gravità dei vizi del licenziamento. Con la [Circolare 16 gennaio 2013, n. 3](#) il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito i primi chiarimenti operativi relativamente all'applicazione della procedura obbligatoria di conciliazione per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, così come previsto dall'art. 7 della Legge n. 604/1966 modificato dal comma 40, art. 1 della Legge n. 92/2012.

Nell'ipotesi di licenziamento discriminatorio, art. 3 della [Legge 11 maggio 1990, n. 108](#), dettato da motivi politici, religiosi, razziali, di sesso, di handicap o di appartenenza ad un sindacato, ovvero riconducibili ad una attività sindacale, o in caso di licenziamento verbale, la tutela consiste nella reintegrazione nel posto di lavoro e nel risarcimento del danno. Il reintegro nel posto di lavoro e il risarcimento sono previsti anche nel caso di licenziamento per motivi disciplinari (determinato dal comportamento del lavoratore) quando il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa del posto di lavoro, ovvero quando il giudice rileva l'insussistenza del fatto contestato. Diversa invece è l'indennità risarcitoria che non può superare l'importo complessivo di 12 mensilità. Si segnala infine la [Lettera circolare 22 aprile 2013](#).

Mappa concettuale normativa – **RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO**

Flessibilità in uscita

commi 37-69, art. 1, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Novità apportate

Motivazione contestuale	
Prima	Cosa cambia
In base alla normativa previgente (art. 2 Legge 15 luglio 1966, n. 604) le motivazioni del licenziamento potevano essere fornite anche in un secondo tempo, entro 7 giorni dalla richiesta del lavoratore nei 15 giorni successivi al licenziamento	In qualsiasi tipo di licenziamento, individuale o collettivo che sia, deve sempre essere indicata la motivazione che lo ha determinato

Termini per l'impugnazione	
Prima	Cosa cambia
<ul style="list-style-type: none"> • Impugnazione in sede extragiudiziale entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione • Termine decadenziale: impugnazione in sede giudiziale entro i successivi 270 giorni dall'impugnazione stragiudiziale (previsto dalla Legge 11 novembre 2010, n. 183 c.d. Collegato lavoro) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rimane il termine per l'impugnazione in sede extragiudiziale entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione • Termine decadenziale: Impugnazione in sede giudiziale entro i successivi 180 giorni dalla impugnazione stragiudiziale (applicabile solo ai licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore della riforma)



Regime sanzionatorio	
Prima	Cosa cambia
<p>Unica sanzione</p> <ul style="list-style-type: none"> Il vecchio articolo 18 dello Statuto dei lavoratori prevedeva una sola e unica sanzione in caso di licenziamento intimato in violazione dei limiti di legge: reintegro nel posto di lavoro e risarcimento del danno in misura pari alle mensilità dal licenziamento alla reintegrazione, con il minimo di 5 mensilità. <p>Una volta accertata, per qualsiasi ragione, l'invalidità di un licenziamento di qualsiasi tipo, l'unica conseguenza possibile era la reintegrazione. In sostituzione della reintegrazione il lavoratore poteva chiedere la corresponsione di un'indennità aggiuntiva fino al limite massimo di 15 mensilità nel caso di aziende che occupano più di 15 dipendenti. Indennità risarcitoria che va da 2,5 a 6 mensilità per le imprese che occupano fino a 15 dipendenti.</p>	<p>Quattro sanzioni commisurate alla gravità dei vizi del licenziamento</p> <ol style="list-style-type: none"> reintegro nel posto di lavoro e risarcimento del danno (pari a tutte le mensilità perdute dal licenziamento all'effettivo reintegro) e comunque non inferiore alle 5 mensilità (integrale versamento dei contributi previdenziali). In sostituzione del reintegro è prevista una indennità aggiuntiva pari a 15 mensilità non assoggettate a contribuzione previdenziale. Detta sanzione si applica al licenziamento illegittimo intimato in costanza di matrimonio, maternità, o in forma verbale o per motivi discriminatori di sesso, razza, appartenenza a un sindacato (motivi illeciti). Estesa la platea dei lavoratori. La tutela si applica anche ai dirigenti e indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati. reintegro e risarcimento con limite massimo di 12 mensilità dal quale dedurre le retribuzioni percepite altrimenti dal lavoratore nonché quelle che avrebbe potuto percepire dedicandosi alla ricerca di un nuovo impiego. Previsto il versamento della contribuzione. Non previsto il limite minimo delle 5 mensilità. In sostituzione del reintegro il lavoratore può optare per l'indennità pari a 15 mensilità. Rientra in tale fattispecie il licenziamento per motivi di salute qualora il giudice ne accerti l'insussistenza dell'inidoneità psico-fisica del lavoratore indennità risarcitoria tra le 12 e le 24 mensilità tenuto conto dell'anzianità del dipendente e delle caratteristiche dell'azienda. Il rapporto di lavoro è dichiarato risolto dal giudice con effetto dalla data del licenziamento Indennità risarcitoria omnicomprensiva da 6 a 12 mensilità. Il rapporto di lavoro viene dichiarato risolto dal giudice alla data di licenziamento



I commi 44-46 disciplinano i **licenziamenti collettivi**. La riforma interviene sulla procedura sindacale. In particolare, per renderla più fluida cambia la tempistica nelle modalità di comunicazione dei licenziamenti alle organizzazioni sindacali e alla Direzione regionale del Lavoro. Mentre in precedenza la comunicazione del licenziamento ai soggetti pubblici doveva essere contestuale alla collocazione in mobilità dei dipendenti stessi, la nuova norma dispone che questa può avvenire entro i sette giorni successivi alla comunicazione per iscritto dei singoli recessi.

Novità apportate

<p>Cosa cambia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicazione di avvio della procedura di mobilità alla DPL e alle Parti Sociali non è più contestuale alla comunicazione per iscritto dei singoli recessi, ma può avvenire entro i 7 gg. successivi • I vizi della comunicazione preventiva possono essere sanati con accordo collettivo siglato nell'ambito della medesima procedura
<p>Sanzioni e tutele commisurate ai vizi del licenziamento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Licenziamento non formalizzato per iscritto – reintegro nel posto di lavoro e indennità risarcitoria pari alle mensilità maturate dal momento del licenziamento a quello dell'effettivo reintegro, comunque non inferiore alle 5 mensilità e l'integrale versamento dei contributi previdenziali e assistenziali • Violazione dei criteri di scelta del lavoratore – reintegro nel posto di lavoro e indennità risarcitoria comunque non superiore alle 12 mensilità • Violazione formale della procedura sindacale – indennità risarcitoria tra le 12 e le 24 mensilità • Licenziamento inefficace per violazione del requisito di motivazione – indennità risarcitoria da 6 mensilità a 12 mensilità. Il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro dalla data di licenziamento
<p>Termini per l'impugnazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 60 giorni in sede stragiudiziale • 180 in sede giudiziale

Art. 2 Ammortizzatori sociali



Le disposizioni contenute nell'articolo 2 ridisegnano l'impianto degli strumenti di sostegno al reddito in caso di perdita del lavoro. L'obiettivo del legislatore è stato quello di pervenire ad un sistema di tutele più universalistico, rivolto al maggior numero di categorie di lavoratori che perdono il proprio stato di occupazione involontariamente.

ASPI (commi 1-19, art. 2, - [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#))

A partire dal 1 gennaio 2013, per gli eventi che si verificheranno a decorrere da tale data, la novità più rilevante è l'introduzione dell'**ASPI**, la nuova assicurazione sociale per l'impiego che andrà a fornire ai lavoratori che perdono il lavoro un'indennità mensile di disoccupazione. L'istituto andrà a regime dal 2016 e sostituirà l'indennità di mobilità, l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria, l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, l'indennità di disoccupazione speciale nell'edilizia.

Le prime indicazioni operative fornite dall'INPS per l'applicazione della nuova tutela sono contenute nelle [Circolari 14 dicembre 2012, n. 140](#) e [18 dicembre 2012, n. 142](#). Entrambi i provvedimenti definiscono i destinatari dell'indennità e ne chiariscono i requisiti di accesso, la base di calcolo e di misura, la durata della prestazione e la sua decorrenza, nonché la decadenza del trattamento.

Analogamente, anche la [Legge di stabilità 24 dicembre 2012, n. 228](#), nei commi 250 e seguenti ha apportato delle modifiche alla disciplina dell'ASPI e degli altri ammortizzatori sociali. [Con la Circolare del 30 gennaio 2013, n. 14](#) l'Istituto di previdenza ha reso noti i massimali dei trattamenti di sostegno al reddito – tra cui l'ASPI – applicabili a decorrere dal 1 gennaio dell'anno in corso. Con la [Circolare 14 marzo 2013, n. 37](#) sono state invece integrate le disposizioni della Circolare 18 dicembre 2012, n. 142. Ha invece fornito ulteriori precisazioni la [Circolare 22 marzo 2013 n. 44](#), in merito alla contribuzione ordinaria e aggiuntiva ASPI.

ASPI (commi 1-19, art. 2, - [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#))



Novità apportate

ASPI Assicurazione Sociale per l'Impiego

Che cosa è?

- E' la nuova assicurazione sociale per l'impiego che fornirà ai lavoratori in stato di disoccupazione involontaria una indennità mensile di disoccupazione

Quando si applica

- Dal 1 gennaio 2013 per i casi di disoccupazione involontaria
- Fino al 31 dicembre 2015 periodo transitorio
- Dal 1 gennaio 2016 a regime

Cosa sostituisce

- Indennità di mobilità, indennità di disoccupazione non agricola ordinaria, l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, l'indennità di disoccupazione speciale nell'edilizia

A chi si applica

- A tutti il lavoratori subordinati del settore privato tra i quali anche gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, soci di cooperative, impiegati del settore agricolo, personale artistico, teatrale e cinematografico
- Ai lavoratori a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni

ASPI (commi 1-19, art. 2, - [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#))



Novità apportate

ASPI Assicurazione Sociale per l'Impiego

La tutela non si applica

- Ai dimissionari
- A coloro che hanno risolto consensualmente il rapporto di lavoro a meno che non sia stato concluso a seguito di procedura di conciliazione presso l'ufficio del lavoro

Requisiti richiesti

- Stato di disoccupazione involontaria
- Due anni di anzianità assicurativa
- Un anno di contribuzione nel periodo precedente allo stato di disoccupazione

Entità dell'indennità

- Pari al 75% della retribuzione se questa era inferiore o pari a 1.180 euro mensili
- Dal settimo mese di fruizione pari al 60% della retribuzione mensile (- il 15% del 75%)
- Dal tredicesimo mese di fruizione pari al 45% della retribuzione mensile (- il 15% del 60%)
- Per le retribuzioni superiori a 1.180 euro mensili si calcola un 25% aggiuntivo sulla differenza tra 1.180 e l'effettiva retribuzione

Durata di corresponsione dell'ASPI dal 1 gennaio 2016

- 12 mesi per i lavoratori under 55
- 18 mesi per i lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni

Mappa concettuale normativa – RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Mini – ASPI - commi 20-24, art. 2, - [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



La **Mini-ASPI** è un ulteriore strumento di sostegno al reddito rivolto a quei lavoratori che non hanno i requisiti per l'accesso all'ASPI e sostituirà l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti.

Con la [Circolare 18 dicembre 2012, n. 142](#) l'INPS ha fornito chiarimenti operativi in merito all'applicazione di questo ulteriore strumento di tutela.

La misura dell'importo massimo della mini-ASPI per l'annualità 2013 è invece determinata con la [Circolare INPS 30 gennaio 2013, n. 14](#).

Novità apportate

Mini - ASPI

Che cosa è?

- E' una tutela rivolta a coloro i quali non hanno i requisiti di accesso all'ASPI per lo più i giovani

Cosa sostituisce

- Indennità di disoccupazione con requisiti ridotti

Requisiti richiesti

- Stato di disoccupazione involontaria
- 13 settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi 12 mesi

Entità dell'indennità

- Pari all'importo dell'ASPI

Durata di corresponsione della Mini-ASPI dal 1 gennaio 2013

- L'indennità è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo

**Indennità - ordinaria di disoccupazione
commi 44-45, art. 2, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)**



Le prestazioni a tutela degli eventi di disoccupazione riconducibili al sistema degli ammortizzatori sociali e, in particolare, all'**indennità ordinaria di disoccupazione**, possono essere ravvisate nella declinazione delle tutele previste per il periodo transitorio 2013-2015 in attesa dell'entrata a regime dell'ASPI. La durata dell'indennità di disoccupazione è commisurata all'età del lavoratore, prevedendo una tutela più lunga a beneficio dei disoccupati più anziani.

Novità apportate

**Regime transitorio 2013-2015
Ammortizzatori sociali
durata di corresponsione dell'Indennità
ordinaria di disoccupazione**

- 2013** - 8 mesi lavoratori under 50
12 mesi lavoratori di età pari o superiore ai 50 anni di età
- 2014** - 8 mesi lavoratori under 50
12 mesi lavoratori di età compresa tra i 50 e i 54 anni di età
14 mesi lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni di età nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi 2 anni
- 2015** - 10 mesi lavoratori under 50
12 mesi lavoratori di età compresa tra i 50 e i 54 anni di età
16 mesi lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni nei limiti del sistema di contribuzione degli ultimi 2 anni

Indennità una tantum

commi 55-56, art. 2, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



L'indennità **una tantum** è rivolta ai collaboratori a progetto in regime di mono committenza iscritti alla gestione separata INPS. Sarà operativa dal 1 gennaio 2013. Anche per l'applicazione di questa tutela è previsto un periodo transitorio (2013-2015) che innalza l'importo del minimale annuo di reddito e che riduce in parte i requisiti di accesso alla prestazione.

Novità apportate

Indennità una tantum

Beneficiari

- Collaboratori a progetto

Requisiti per l'accesso riferiti all'anno precedente

- Collaborazione In regime di mono committenza
- Reddito lordo complessivo non superiore ai 20 mila euro
- Versamento alla gestione separata INPS di 4 mensilità
- Stato di disoccupazione di almeno due mesi

L'importo dell'indennità

- Pari all'importo del 5% del minimale annuo di reddito di cui alla legge 233/1990

Erogazione dell'indennità

- In unica soluzione se inferiore o pari a 1.000 euro
- Mensilmente per importi pari o inferiori ai 1.000 euro se superiore

Applicazione

- Regime transitorio dal 2013 al 2015 con elevazione dell'importo dal 5% al 7% del minimale annuo di reddito e riduzione delle mensilità, da 4 a 3, accreditate alla gestione separata INPS

Ammortizzatori sociali in deroga

commi 64-67, art. 2, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Anche per gli **ammortizzatori sociali in deroga** è prevista una fase transitoria al fine di consentire il graduale passaggio al sistema di tutele delineato nella riforma. Si prevede per il periodo 2013-2016 la possibilità di disporre, sulla base di specifici accordi governativi e per un periodo non superiore ai 12 mesi, la concessione di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità.

Sull'argomento si segnala [l'Intesa del 22 novembre 2012](#) siglata in sede di conferenza permanente Stato-Regioni-Province Autonome.

Novità apportate

Regime transitorio 2013-2016 Ammortizzatori sociali in deroga e mobilità

Il Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia può disporre

- Concessione di trattamenti di integrazione al reddito e mobilità
- Proroghe dei trattamenti di integrazione salariale e mobilità

I trattamenti possono essere disposti

- Sulla base di accordi governativi
- Con riferimento a settori produttivi e aree regionali
- Per un periodo non superiore ai 12 mesi

In caso di proroga la misura del trattamento è diminuita

- del 10% con la prima proroga
- del 30% con la seconda proroga
- del 40% per le successive

Le risorse del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione è incrementato di

- 1.000 milioni per il 2013
- 1.000 milioni per il 2014
- 700 milioni per il 2015
- 400 milioni per il 2016

Cassa integrazione guadagni straordinaria
comma 70, art. 2, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



La **cassa integrazione guadagni straordinaria** è soppressa dal 1 gennaio 2016 nei casi di fallimento, liquidazione coatta amministrativa, di amministrazione straordinaria nonché nel caso di aziende sottoposte a sequestro o confisca nell'ambito della disciplina contro le organizzazioni criminali di tipo mafioso. L'intento è quello di rendere la tutela più funzionale ai casi in cui la ripresa dell'attività lavorativa sia più probabile o verosimile ed escludere i casi di procedura concorsuale con cessazione di attività.

Con l'emanazione del [Decreto 4 dicembre 2012](#) il Ministero del Lavoro ha fissato i parametri oggettivi in base ai quali valutare l'ammissibilità delle istanze di Gigs presentate dal curatore, dal liquidatore e dal commissario nell'ambito di procedure concorsuali.

Art. 3 Tutele in costanza di rapporto di lavoro



Le disposizioni contenute nel presente articolo sono volte a definire un sistema organico di tutele a beneficio del lavoratore nel caso in cui, pur rimanendo attivo il rapporto di lavoro, si determini una riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. In tal modo è ridefinita la Cassa integrazione straordinaria e si amplia lo strumento dei fondi di solidarietà bilaterale, ovvero gli enti paritetici finanziati dalle parti interessate che erogano prestazioni di sostegno al reddito.

Cassa integrazione guadagni straordinaria
 comma 1, art. 3, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



La CIGS è una prestazione economica erogata dall'INPS per tutelare il lavoratore qualora si determinano situazioni di eccedenza occupazionale che possono portare a licenziamenti di massa. I requisiti per accedere alla tutela sono i seguenti:

- per il lavoratore – sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato con azienda a cui si applica la normativa della CIGS; anzianità di servizio di almeno 90 giorni.
- per l'azienda – aver occupato nel semestre precedente all'intervento più di 15 dipendenti e far parte dei seguenti settori: industria, edilizia, artigianato, imprese appaltatrici di servizi, editoria, imprese commerciali con più di 200 dipendenti.

Novità apportate

<p>Cassa integrazione straordinaria</p>	<p>Che cosa cambia? Si applica a regime (non più con provvedimenti straordinari o transitori) ai seguenti settori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti • Agenzie di viaggio e turismo (compresi operatori turistici) con più di 50 dipendenti • Imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti • Imprese del trasporto aereo e del sistema aeroportuale indipendentemente dal numero degli addetti
--	--

Le nuove disposizioni modificano l'art. 12, comma 3, della [Legge 23 luglio 1991, n. 223](#)
 Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro

Fondi di settore
commi 4-13, art. 3, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Sono gli organismi costituiti su iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro maggiormente rappresentative. Sono previsti dai contratti nazionali collettivi di lavoro e riguardano principalmente i settori dell'agricoltura, del commercio, dell'artigianato, del terziario e dell'edilizia. Gli enti bilaterali sono disciplinati dal [Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#) e dal [Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251](#).

Novità apportate

<p>Fondi di solidarietà bilaterali</p>	<p>Che cosa cambia?</p> <p>Obbligatoria la loro costituzione per</p> <ul style="list-style-type: none"> • I settori non coperti da CIG • Le aziende con più di 15 dipendenti <p>Calendarizzazione dei Fondi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Da istituirsi mediante accordi intersettoriali tra le parti datoriali e sindacali entro 6 mesi dall'entrata in vigore della riforma • Istituzione presso l'Inps con decreto ministeriale entro i 3 mesi successivi alla stipula degli accordi <p>Finalità dei Fondi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa • Sostegno al reddito in caso di disoccupazione come misura integrativa all'ASPI • Assegni straordinari di sostegno al reddito nel quadro delle agevolazioni all'esodo (pensionamento di vecchiaia o anticipato) • Sostegno ai programmi formativi di riconversione e riqualificazione
---	---

Fondi di solidarietà alternativi
commi 14-18, art. 3, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Si tratta dei sistemi di bilateralità pre-esistenti alla riforma, dunque già operativi per taluni settori. E' prevista la possibilità di adeguarli ai nuovi fondi di solidarietà, soprattutto per ciò che concerne le finalità, prevedendo misure intese ad assicurare ai lavoratori una tutela reddituale in costanza di rapporto di lavoro in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, correlate alle caratteristiche delle attività produttive interessate.

Tra i sistemi bilaterali esistenti, quello relativo al settore dell'artigianato ha recepito quanto novellato dalla riforma con [l'Accordo del 30 novembre 2012](#) siglato da Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e Parti Sociali in materia di fondi di solidarietà bilaterali alternativi. Sulla nozione di sistema bilaterale consolidato si è espresso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con [l'Interpello n. 3/2013](#).

Novità apportate

Fondi di solidarietà alternativi

Sono quelli pre-esistenti all'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro e che devono essere adeguati alle finalità della nuova disciplina

Come cambiano?

- mediante accordi intersettoriali tra le parti e i contratti collettivi entro 6 mesi dall'entrata in vigore della riforma

I contratti collettivi stabiliranno

- l'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria non inferiore allo 0,20%
- l'adeguamento dell'aliquota in funzione dell'andamento della gestione
- le prestazioni erogabili
- i criteri e i requisiti per la gestione dei fondi
- l'eventuale confluenza al fondo della quota parte di contributo previsto per il fondo interprofessionale

Fondi di solidarietà residuale

comma 19, art. 3, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Tali Fondi saranno istituiti ope legis, con decreto ministeriale, se entro il 31 marzo 2013, le parti datoriali e sindacali non avranno provveduto all'adeguamento dei fondi esistenti, ovvero alla costituzione dei nuovi per i settori e per le classi dimensionali superiori ai quindici dipendenti non coperti dalle tutele della Cassa integrazione guadagni.

Novità apportate

Fondi di solidarietà residuale

Sono istituiti con decreto interministeriale dopo il 31 marzo 2013 qualora le parti sociali e datoriali non abbiano provveduto entro tale data alla loro costituzione

Cosa tutelano?

- Settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali superiori ai 15 dipendenti non coperti da CIG

Quale prestazione forniscono?

- Un assegno ordinario di importo pari alla CIG di durata non superiore a 1/8 delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile

Da chi è amministrato?

- Da un comitato amministratore composto da esperti designati dalle organizzazioni datoriali e sindacali e da due dirigenti rappresentati del Ministero del Lavoro e dell'Economia

**Fondi di solidarietà mutui prima casa -
commi 48-49, art. 3, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)**



Si tratta di una misura volta ad evitare che l'involontaria perdita di lavoro possa avere ripercussioni negative anche sulla propria abitazione. Con il [Decreto 22 febbraio 2013, n. 37](#), vengono recepite le modifiche al regolamento che disciplina l'accesso al Fondo.

Novità apportate

Fondi di solidarietà mutui prima casa

Sono quelli previsti dalla [Legge 24 dicembre 2007, n. 247](#)

Come cambiano?

- E' ampliata la casistica delle ipotesi nelle quali opera la sospensione del pagamento della rata
- La sospensione non comporta l'applicazione di commissioni aggiuntive né di spese istruttorie

Requisiti per accedere al beneficio

- cessazione del rapporto di lavoro subordinato, ad eccezione delle ipotesi di risoluzione consensuale, di risoluzione per limiti di età con diritto a pensione di vecchiaia o di anzianità, di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, di dimissioni del lavoratore non per giusta causa;
- cessazione del rapporto di lavoro per contratto di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ad eccezione delle ipotesi di risoluzione consensuale, di recesso datoriale per giusta causa, di recesso del lavoratore non per giusta causa;
- morte o riconoscimento di handicap grave, ai sensi dell'art.3, comma 3 della [Legge 5 febbraio 1992, n.104](#) ovvero di invalidità civile non inferiore all'ottanta per cento.

Sono modificate le disposizioni contenute nell'art. 2, commi 475-479, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)

Art. 4 Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro



L'ultimo articolo della riforma disciplina le politiche attive del lavoro attuate attraverso i servizi per l'impiego e la formazione professionale, nonché un sistema di incentivi volto a sostenere l'occupazione per i segmenti più deboli nel mercato del lavoro, ossia le donne e i lavoratori anziani. Ridefiniti anche il sistema pubblico di certificazione delle competenze e delle diverse declinazioni dell'apprendimento permanente in un'ottica integrata dei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro.

Lavoratori anziani

commi 1-7, art. 4, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



In caso di eccedenza di personale sono previste misure per favorire l'**esodo dei lavoratori anziani**, vale a dire per quei dipendenti più vicini alla pensione.

Novità apportate

<p>Lavoratori anziani</p>	<p>Sono i lavoratori più vicini alla pensione, ovvero in possesso dei requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro</p> <p>Quando si ricorre alla misura?</p> <ul style="list-style-type: none"> • In caso di eccedenza di personale <p>Come si attiva l'esodo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attraverso accordi stipulati tra i datori di lavoro con più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale <p>Come diventa efficace l'accordo tra le parti?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il datore di lavoro presenta la domanda all'Inps corredata di apposita fidejussione bancaria per la solvibilità degli impegni • L'Inps procede alla sua validazione previa istruttoria dei requisiti richiesti sia per il datore di lavoro che per il lavoratore <p>Che cosa comporta per i lavoratori in esodo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • La corresponsione di una prestazione di importo pari alla pensione che spetterebbe a legislazione vigente <p>Che cosa comporta per il datore di lavoro?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il versamento mensile all'INPS della provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento
	<p>Come avviene l'erogazione della prestazione?</p> <ul style="list-style-type: none"> • E' effettuata dall'Inps con le modalità previste per il pagamento delle pensioni. L'Istituto provvede contestualmente all'accredito della relativa contribuzione figurativa

Incentivi all'assunzione

commi 8-11, art. 4, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Si tratta di sgravi fiscali a beneficio dei datori di lavoro per l'assunzione di **donne e lavoratori anziani** residenti anche in aree svantaggiate.

Novità apportate

Sgravi contributivi -50%

Il **bonus contributivo pari al 50%** degli oneri a carico del datore di lavoro si applicherà a decorrere dal 1 gennaio 2013:

- per l'assunzione a tempo determinato anche in somministrazione di lavoratori over 50 in stato di disoccupazione da almeno 12 mesi
- per le donne di qualsiasi età residenti nel mezzogiorno e in altre aree disoccupate da almeno 6 mesi ovvero 24 mesi

Durata del beneficio

- 12 mesi per assunzione con contratto a tempo determinato; se trasformato a tempo indeterminato la riduzione dei contributi si prolunga fino ai 18 mesi dalla data di assunzione
- 18 mesi per assunzione a tempo indeterminato

Principi generali Incentivi all'assunzione
commi 12-15, art. 4, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Per rendere più omogenea l'applicazione degli **incentivi all'assunzione** si sanciscono i **principi generali** che sovrintendono all'applicazione di tutti gli istituti e si precisano, nel contempo, le fattispecie di esclusione del riconoscimento degli incentivi.

Novità apportate

<p>Incentivi all'assunzione</p>	<p>L'istituto non viene applicato al verificarsi delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none">• se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo di legge o di una contrattazione collettiva;• nel caso di contratto di somministrazione; se l'assunzione viola un diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla assunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo determinato;• se il datore di lavoro abbia in atto sospensione dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa attività produttiva;• gli incentivi non spettano in riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da un datore di lavoro che al momento del licenziamento presenti assetti proprietari coincidenti sostanzialmente con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero risulti con quest'ultimo un rapporto di collegamento o controllo; <p>L'incentivo viene sospeso in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none">• inoltrato delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione;
--	--

Dimissioni volontarie o risoluzione consensuale commi 16-23, art. 4, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Al fine di contrastare la pratica delle c.d. dimissioni in bianco si estende la durata del periodo in cui opera l'obbligatorietà della convalida preventiva delle dimissioni volontarie della lavoratrice o del lavoratore in specifiche circostanze, definendone nel contempo la relativa procedura. Relativamente all'obbligo della comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego e, in particolare, sulla decorrenza del termine per effettuare tale comunicazione, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito chiarimenti con la lettera [Circolare 12 ottobre 2012](#). Per ciò che concerne, invece, il periodo di fruizione dell'indennità di disoccupazione percepita dalla madre lavoratrice, il Ministero del Lavoro ha chiarito - con [l'interpello n. 6/2013](#) - che l'estensione temporale dell'istituto della convalida non incide sul diritto all'indennità erogata a seguito di dimissioni volontarie; l'indennità può essere infatti fruita solo fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Novità apportate

<p>Procedura di convalida dimissioni/risoluzione consensuale del rapporto di lavoro</p>	<p>Cosa cambia?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si estende da uno a tre anni la durata del periodo in cui opera l'obbligo della convalida preventiva delle dimissioni volontarie o della risoluzione consensuale del rapporto presso i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro <p>Con quale finalità?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificare la spontaneità delle dimissioni o della volontà di recesso in particolari circostanze, ovvero nel periodo della gravidanza e entro i primi 3 anni di vita del bambino, o i primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affido
--	--

Dimissioni volontarie o risoluzione consensuale
commi 16-23, art. 4, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Procedura di convalida dimissioni/risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

Presso quali soggetti pubblici devono essere validate le dimissioni?

- Per le lavoratrici in gravidanza e madri/padri lavoratori entro i primi 3 anni di vita del bambino, o i primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, presso il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio
- Per tutti gli altri lavoratori la convalida avviene presso:
 - La Direzione territoriale del Lavoro o il Centro per l'Impiego, ovvero le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali
 - Mediante sottoscrizione da parte del lavoratore di apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro

Obblighi del datore di lavoro entro 30 gg. dalle dimissioni o dalla risoluzione consensuale:

- Invito del lavoratore dimissionario a presentarsi presso la Direzione del Lavoro o il Centro per l'Impiego o presso le sedi indicate nel contratto collettivo nazionale per la convalida dell'atto
- Invito al lavoratore a sottoscrivere la dichiarazione sulla comunicazione di cessazione

Obblighi del lavoratore:

- Può aderire all'invito formulato per la convalida dell'atto (entro 7 giorno dal ricevimento dell'invito a presentarsi)
- Non aderire all'invito (in questo caso il rapporto di lavoro è risolto)
- Revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale (entro 7 giorni)

Sanzioni a carico del datore di lavoro in caso di dimissioni in bianco:

- Sanzione amministrativa da 5.000 a 30.000 euro previo accertamento da parte della Direzione territoriale del lavoro

Si modifica il comma 4, art. 55 del [Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#). Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità' e della paternità', a norma dell'articolo 15 della [Legge 8 marzo 2000, n. 53](#)

Genitorialità e conciliazione

commi 24-26, art. 4, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



In un'ottica di sostegno della **genitorialità** e della **conciliazione** dei tempi di vita e di lavoro la riforma prevede due misure sperimentali per gli anni 2013-2015.

I criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure sperimentali, nonché il numero e l'importo dei voucher sono stati definiti con il [Decreto interministeriale 22 dicembre 2012](#). Con la [Circolare 28 marzo 2013, n. 48](#) l'Inps ha invece esplicitato le modalità operative per richiedere l'erogazione dei benefici.

Conciliazione dei tempi di vita e lavoro Genitorialità

Per gli anni 2013-2015 si introducono le seguenti misure

- 3 gg. di congedo per il padre lavoratore (di cui 1 obbligatorio e 2 facoltativi in alternanza a quelli della madre lavoratrice) da fruire entro i primi 5 mesi di vita del bambino. I giorni di congedo sono a carico dell'INPS e retribuiti al 100%
- Voucher a favore della madre lavoratrice per servizi di baby-sitting da fruire dopo il periodo di congedo di maternità e negli 11 mesi successivi, in alternativa al congedo parentale

Disabilità – comma 27, art. 4, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Si apportano modifiche ai criteri previsti dall'art. 4, comma 1 della [Legge 12 marzo 1999, n. 68](#) per l'applicazione degli obblighi di assunzione dei soggetti con **disabilità**, prevedendo che vengano inseriti nel computo aziendale tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, compresi pertanto anche i lavoratori a tempo determinato con contratto fino a nove mesi.

<p>Disabilità</p>	<p>Base di computo per la definizione delle quote</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sono inseriti nel computo tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, compresi quelli con contratto a termine fino a 9 mesi <p>Sono esclusi dal computo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I disabili già occupati • I dirigenti • I soci di cooperative • I lavoratori con contratto di inserimento e in somministrazione • I lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero • I lavoratori socialmente utili, quelli domiciliari e quelli che aderiscono al programma di emersione di cui all'art. 1, comma 4/bis della legge 383/2001 <p>Disciplina degli esoneri dall'obbligo di assunzione</p> <p>Emanazione di un regolamento, mediante decreto ministeriale ed entro due mesi dall'entrata in vigore della riforma, per stabilire criteri e modalità per la loro concessione, nonché le norme per l'attività di controllo</p> <p>Obbligo della comunicazione ai fini degli accertamenti per il rispetto delle quote</p> <p>I Centri per l'impiego dovranno comunicare per via telematica e con cadenza mensile alle Direzioni del Lavoro territorialmente competenti il mancato rispetto delle norme sulle assunzioni obbligatorie e il ricorso agli esoneri</p>
--------------------------	---

Si modificano le seguenti disposizioni: art. 4, comma 1, art. 5 comma 2, art. 6, comma 1, della [Legge 12 marzo 1999, n. 68](#)
Norme per il diritto al lavoro dei disabili, si introduce il comma 8-quinquies all'articolo 5 della medesima legge

Servizi per l'impiego - commi 33-37 e 48-50, art. 4, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



La riforma interviene anche sui livelli essenziali delle prestazioni dei **Servizi per l'impiego**. Poiché l'obiettivo è quello di ridimensionare le situazioni di disoccupazione e inoccupazione di lunga durata, si riducono i tempi entro i quali devono essere attivate le azioni positive finalizzate al ricollocamento. Su questi aspetti applicativi della riforma il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si è già espresso con la [Nota circolare del 19 luglio 2012](#). Parimenti, le Regioni hanno approvato le Linee guida per la regolamentazione unitaria dei principi contenuti nella legge 92/2012 in tema di status di disoccupazione. Dette disposizioni divengono efficaci solo successivamente all'emanazione dei provvedimenti regionali che saranno emanati entro il 30 giugno 2013.

Centri per l'impiego

Prestazioni minime rivolte a percettori di ammortizzatori sociali in stato di disoccupazione

- Colloquio di orientamento entro i 3 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione
- Azioni di orientamento collettive tra i 3 e i 6 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione con formazione
- Formazione non inferiore a 2 settimane tra i 6 e i 12 mesi dall'inizio del periodo di disoccupazione
- Proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno al reddito

Prestazioni minime rivolte a percettori di trattamenti di integrazione al reddito in costanza di rapporto di lavoro che comportino la sospensione dall'attività lavorativa per un periodo superiore ai sei mesi

- Formazione professionale non inferiore alle 2 settimane adeguata alle competenze professionali del disoccupato

Sistema di premialità

- E' previsto un sistema di premialità per la ripartizione delle risorse del Fondo sociale europeo, legato alla prestazione di politiche attive e servizi per l'impiego

Servizi per l'impiego
commi 33-37 e 48-50, art. 4, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Centri per l'impiego

Stato di disoccupazione – Perdita e sospensione al verificarsi delle seguenti condizioni – Nota Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 19 luglio 2012

- in caso di mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del servizio competente nell'ambito delle misure di prevenzione di cui all'articolo 3, del [Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181](#)
- in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o di lavoro temporaneo nell'ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici stabiliti dalle Regioni
- in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi (nella normativa previgente otto mesi)

Verifica dei livelli delle prestazioni erogate

- Costituzione presso l'INPS, entro il 30 giugno 2013, di una banca dati telematica sui beneficiari di ammortizzatori sociali
- Obbligo per i Centri per l'Impiego di inserire periodicamente nella banca dati, con le modalità definite dall'INPS, tutti i dati relativi alle azioni di politica attiva erogate

Si modificano gli artt. 3 e 4 del D.Lgs. n. 181/2000. Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della [Legge 17 maggio 1999, n. 144](#)

Apprendimento permanente
commi 51-54 e 58-61, art. 4, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



In linea con le indicazioni dell'Unione Europea, la riforma intende rafforzare un sistema di sussidiarietà sia verticale tra Stato e cittadino che orizzontale tra le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le imprese e le reti di cittadinanza attiva, orientato a sostenere i percorsi di **apprendimento permanente** o lungo tutto l'arco della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze degli individui in una prospettiva di crescita personale, sociale e occupazionale.

In linea con quanto previsto nella [Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008](#), si segnala l'[Accordo 20 dicembre 2012](#), siglato in Conferenza Stato-Regioni e Province Autonome, che ha sancito l'adesione del sistema italiano delle qualifiche al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente, definito quest'ultimo come lo strumento di riferimento per confrontare i livelli dei diversi sistemi nazionali, delle qualificazioni per promuovere sia l'apprendimento permanente sia le pari opportunità, nonché per testare il livello d'integrazione del mercato del lavoro europeo pur rispettando, nel contempo, la diversità dei sistemi educativi e di istruzione e formazione. Il [Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13](#) ha invece dato attuazione al comma 58 che attribuisce al Governo la delega legislativa per la definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni finalizzati all'individuazione e alla validazione degli apprendimenti non formali ed informali, con riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze.

Apprendimento permanente

commi 51-54 e 58-61, art. 4, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Apprendimento permanente

Sono definite le seguenti tipologie di apprendimento permanente

- **apprendimento formale** che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato o di una certificazione riconosciuta.
- **apprendimento non formale** caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati in precedenza, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese.
- **apprendimento informale** che si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.

Come si definiscono le politiche per l'apprendimento permanente?

A livello nazionale

- in sede di Conferenza Stato-Regioni, su proposta dei Ministri dell'Istruzione e del Lavoro, sentiti il Ministro dello Sviluppo Economico e le Parti Sociali sulla base dei dati forniti dal sistema integrato di banche dati centrali e territoriali esistenti
- con delega al Governo di uno o più decreti legislativi per la definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali ed informali, con riferimento al sistema nazionale di certificazione delle competenze

A livello regionale

- sempre in sede di Conferenza Unificata e sentite le Parti Sociali sono definiti gli indirizzi per l'individuazione dei criteri generali e delle priorità finalizzate alla promozione delle reti territoriali nei servizi di istruzione, formazione e lavoro

Certificazione delle competenze

commi 64-68, art. 4, [Legge 28 giugno 2012, n. 92](#)



Si prevede la costituzione di un sistema pubblico nazionale di **certificazione delle competenze** basato su standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale, raccolti in repertori codificati a livello nazionale o regionale che fanno riferimento a un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

Certificazione delle competenze

Si prevede un sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze basato su

- standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale raccolti in repertori codificati a livello nazionale o regionale che fanno riferimento a un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione delle qualificazioni professionali

Che cosa si intende per certificazione delle competenze?

- atto pubblico finalizzato a garantire la trasparenza e il riconoscimento degli apprendimenti, nei contesti formali, non formali e informali, in coerenza con gli indirizzi fissati dall'Unione Europea

Che cosa produce l'attività di certificazione?

- Il rilascio di un certificato, un diploma o un titolo che documenta formalmente l'accertamento e la convalida effettuati da un ente pubblico o da un soggetto accreditato o autorizzato

Per competenza certificabile si intende

- un insieme strutturato di conoscenze e abilità acquisite nelle varie fasi della vita e riconoscibili anche come crediti formativi, previa apposita procedura di validazione nel caso degli apprendimenti non formali e informali

Con successivi decreti legislativi il Governo provvederà a

- definire gli standard di certificazione delle competenze acquisite nei diversi contesti: formale, non formale ed informale che contengano gli elementi essenziali per la riconoscibilità e ampia spendibilità delle certificazioni in ambito regionale, nazionale ed europeo
- individuare i criteri per la definizione e l'aggiornamento - ogni tre anni - del repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali
- definire le modalità di registrazione delle competenze certificate anche con riferimento al libretto formativo ed alle anagrafi del cittadino



Le mappe concettuali normative sono prodotti a carattere informativo, ideate e realizzate nell'ambito delle attività della Banca dati normativa Arlex e divulgate attraverso il Centro documentazione specializzato (CDS)

Responsabile del Servizio comunicazione e divulgazione scientifica:
Isabella Pitoni

Responsabile del CDS: Chiara Carlucci
Contatti: cds@isfol.it

Sono autori della Mappa:
Alessandra Cornice, Valentina Orienti, Anna Maria Torsello, Daniela Verdino

Ricerca e analisi dei contenuti: Alessandra Cornice e Anna Maria Torsello
Progetto grafico: Valentina Orienti
Ottimizzazione grafica, editing: Daniela Verdino

Contatti: e-mail: arlex@isfol.it

ISFOL
Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma
tel. 06 85447.1
Sito: www.isfol.it

Il documento non riveste carattere di ufficialità dal punto di vista giuridico-normativo

Copyright © [2013] [ISFOL]
Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons
Attribuzione – Non commerciale – Condividi allo stesso modo 3.0.
Italia License.
(<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/it/>)



ISSN 2240-5364