

snellire i processi relativi a controversie di lavoro; superare il dualismo tra lavoratori fortemente protetti e lavoratori (soprattutto giovani e donne) pressoché privi di protezione, ridistribuendo in modo più equo le tutele dell'impiego collegandole alle politiche attive, per favorire l'occupabilità delle persone e un più efficiente incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La riforma prevede, inoltre, espressamente che le disposizioni del provvedimento costituiscano anche principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici, con esclusione del personale in regime di diritto pubblico.

Razionalizzazione degli istituti contrattuali

La prima area della riforma riguarda la razionalizzazione degli istituti contrattuali esistenti. Con la riforma se ne preservano gli usi virtuosi, limitando quelli impropri. I contratti più flessibili o parasubordinati vengono mantenuti nelle loro accezioni più favorevoli sia al lavoratore che al datore di lavoro e nei settori che necessitano di flessibilità e professionalità.

La riforma rivede la disciplina del contratto a tempo determinato (c.d. contratto a termine) e del contratto di somministrazione⁸⁹. Per la stipula di un primo contratto di lavoro a termine di durata non superiore a un anno (con divieto esplicito di proroga), la riforma elimina la necessità delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo⁹⁰.

Per contrastare la reiterazione eccessiva dei rapporti di lavoro a termine, la legge ha allungato l'intervallo tra un contratto a termine e l'altro, stipulato dalla stessa impresa con lo stesso lavoratore. In caso di contratti di durata inferiore ai 6 mesi, l'intervallo passa da 10 a 60 giorni. In caso di contratti di durata superiore ai sei mesi, l'intervallo passa da 20 a 90 giorni. La norma non si applica ai contratti stagionali. Le imprese possono ridurre il periodo di sospensione contrattuale mediante la stipula di un accordo collettivo e comunque per un periodo non inferiore ai 20 giorni (30 nel caso il contratto precedente sia superiore ai sei mesi) nei casi di *start up*, innovazione tecnologica e rinnovo o proroga di una commessa esistente. Dall'autunno del 2012 le parti sociali si sono attivate in vario modo e a seconda dei settori (commercio e alimentari, turismo, telecomunicazioni, servizi di pulizia, poligrafici) per stipulare accordi collettivi specifici che riducano per tutti i contratti a termine l'intervallo ai minimi previsti dalla legge⁹¹.

La riforma consente alle imprese di prolungare la durata del contratto a termine per soddisfare esigenze organizzative entro il 30esimo (50esimo) giorno dalla scadenza del termine - nel caso di contratto con durata minore (o maggiore) di 6 mesi - senza che la prosecuzione comporti la trasformazione in contratto a

⁸⁹ Modificato con il D.Lgs. 368/2001 che disciplina il contratto di lavoro a tempo determinato.

⁹⁰ La contrattazione collettiva (a livello interconfederale o decentrato in caso di delega) può stabilire, in alternativa, che l'esclusione delle ragioni tecniche e organizzative avvenga, se pur nei limiti del 6 per cento degli occupati nell'unità produttiva e con il solo vincolo di divieto di proroga, nei casi di start-up, innovazione tecnologica e rinnovo o proroga di una commessa esistente.

⁹¹ In ogni caso, è previsto un decreto ministeriale entro il 18 luglio 2013 in caso di inerzia da parte della contrattazione collettiva.

tempo indeterminato⁹². Il decreto ministeriale del 10 ottobre 2012 disciplina le modalità per comunicare la prosecuzione di fatto, ivi compresa la relativa durata, in modo del tutto omogeneo al sistema informatico delle comunicazioni obbligatorie.

Ai fini della determinazione del periodo massimo di durata di 36 mesi dei contratti a termine con un medesimo dipendente, comprensivo di proroghe e rinvii, vengono computati anche eventuali periodi di somministrazione a tempo determinato intercorsa tra lo stesso lavoratore e il datore di lavoro, con mansioni equivalenti. Superato il periodo massimo, il rapporto a termine si considera comunque a tempo indeterminato.

Nel contenzioso relativo alla nullità del termine al contratto di lavoro, viene ampliato il periodo per l'impugnazione anche extragiudiziale da 60 a 120 giorni a decorrere dalla cessazione del contratto. I termini per il successivo ricorso giudiziale o per la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato si riducono, invece, da 270 a 180 giorni a decorrere dalla data della precedente impugnazione.

La riforma si prefigge anche l'obiettivo di razionalizzare il ricorso alle collaborazioni rese da titolari di partita IVA. Le prestazioni rese dai titolari di partita IVA sono da considerarsi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa⁹³ qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti: *i*) la durata della collaborazione sia superiore a 8 mesi nell'arco di due anni solari consecutivi; *ii*) l'ammontare dei corrispettivi percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi superi la misura dell'80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti; *iii*) la disponibilità di una postazione fissa di lavoro presso il committente.

Dal 1° gennaio 2013 è soppresso il contratto d'inserimento⁹⁴. In sua parziale sostituzione, la riforma introduce un nuovo sistema d'incentivi all'occupazione per i lavoratori over 50 e le donne nelle aree svantaggiate.

La riforma ha rivisto anche la disciplina in materia di lavoro accessorio, a progetto, a tempo parziale, intermittente o a chiamata con l'obiettivo di rendere più efficaci tali tipologie di prestazione lavorativa, evitandone contemporaneamente l'abuso. In particolare, in tema di lavoro intermittente, l'introduzione della comunicazione della 'chiamata' ha permesso di conoscere l'esatta entità del fenomeno e ne ha limitato gli abusi. Il percorso di rivisitazione di questa tipologia contrattuale si è recentemente concluso con l'emanazione del Decreto Interministeriale 27 marzo 2013 che ha disciplinato le varie modalità di comunicazione della chiamata, privilegiando quella telematica.

⁹² Il D.M. del 10 ottobre 2012 disciplina le modalità di comunicazione tra il datore di lavoro e il Centro per l'impiego territoriale; attraverso detta comunicazione il datore indica anche la durata della prosecuzione del contratto.

⁹³ Detta presunzione non opera nei seguenti casi: *i*) la prestazione lavorativa è connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso percorsi formativi o esperienze lavorative; *ii*) la prestazione è svolta da un soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini INPS; *iii*) la prestazione si riferisce all'esercizio di attività professionali per le quali è necessaria l'iscrizione a un ordine professionale o a registri pubblici. Con riferimento al punto *iii*) il Ministero del lavoro ha emanato un apposito decreto il 20 dicembre 2012.

⁹⁴ Abrogazione degli articoli 54-59 del D.Lgs. 276/2003 relativi alla disciplina di questo tipo di contratto.

Tutela e flessibilità del lavoratore

La riforma del mercato del lavoro è intervenuta modificando la disciplina dei licenziamenti individuali prevista dall'articolo 18 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori). In particolare, la novella dell'art. 18 contempla tre regimi sanzionatori di licenziamento illegittimo, a seconda che il giudice accerti: *i*) la natura discriminatoria o il motivo illecito del licenziamento; *ii*) l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa (licenziamenti c.d. soggettivi o disciplinari); *iii*) l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo (licenziamenti c.d. oggettivi o economici).

In relazione ai licenziamenti discriminatori, le conseguenze sanzionatorie rimangono quelle previste dalla precedente versione dell'art. 18: il datore di lavoro è condannato, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati, a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e a risarcirlo dei danni subiti (con un minimo di 5 mensilità di retribuzione e il risarcimento dei contributi previdenziali e assistenziali in misura piena). Il lavoratore può richiedere al datore di lavoro, in alternativa al reintegro, il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione⁹⁵. Il medesimo regime si applica ai licenziamenti intimati in violazione dei divieti posti a tutela della maternità e della paternità, nonché in concomitanza del matrimonio.

Con riferimento ai licenziamenti soggettivi (o disciplinari) illegittimi, qualora ricorra l'insussistenza del fatto contestato o quest'ultimo rientri tra le fattispecie punibili solo con sanzioni conservative sulla base dei contratti collettivi, il licenziamento è annullato e il datore di lavoro è condannato alla reintegrazione del dipendente nel precedente posto di lavoro e al risarcimento dei danni subiti dal predetto⁹⁶.

In alternativa alla reintegrazione, il lavoratore ha (come in precedenza) la facoltà di chiedere un'ulteriore indennità per un importo pari a 15 mensilità. Nel caso, invece, che il licenziamento disciplinare sia ritenuto illegittimo per motivi diversi da quelli di cui sopra (ad es. se esso sia ritenuto sproporzionato per ragioni inerenti al caso concreto), il lavoratore non ha diritto al ripristino del rapporto ed alla reintegrazione, ma solo a un indennizzo onnicomprensivo che può essere modulato dal giudice tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità. L'importo effettivamente corrisposto tiene conto *i*) dell'anzianità del lavoratore (in misura prioritaria), *ii*) del numero dei dipendenti occupati e delle dimensioni dell'attività economica e *iii*) del comportamento tenuto dalle parti nella fase antecedente al giudizio.

In relazione ai licenziamenti oggettivi (o economici) illegittimi, qualora tale illegittimità sia ritenuta dal giudice a causa della 'manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento', il lavoratore può essere reintegrato e vedersi risarciti i danni subiti, entro il massimale di 12 mensilità per quanto concerne i danni retributivi (come accade per i licenziamenti disciplinari). Nei casi di ritenuta illegittimità del licenziamento, diversi da quello sopra considerato, il

⁹⁵ Il percepimento dell'indennità comporta la risoluzione del rapporto di lavoro.

⁹⁶ Danni che però, per quanto concerne le retribuzioni perdute, non possono superare le 12 mensilità (i danni contributivi continuano a dover essere risarciti, invece, in misura piena), a prescindere dai tempi di durata del processo

lavoratore ha titolo, invece, soltanto all'indennizzo tra 12 e 24 mensilità di retribuzione.

La riforma pone attenzione anche all'assunzione dei lavoratori disabili. In tal senso, il Governo ha ridefinito i criteri per l'applicazione degli obblighi di assunzione delle categorie protette⁹⁷, includendo nella base di calcolo tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato salvo: *i*) i soci di cooperative di produzione e lavoro, *ii*) i dirigenti, *iii*) i lavoratori assunti con contratto di inserimento, *iv*) i lavoratori occupati con contratto di somministrazione, *v*) i soggetti impegnati in lavori socialmente utili, *vi*) i lavoratori a domicilio, oltre ai *vii*) lavoratori che aderiscono ai programmi di emersione dal sommerso. Si dispone, altresì, l'aggiornamento della disciplina sui procedimenti relativi agli esoneri parziali, sui criteri e le modalità per la loro concessione e la definizione di norme volte al potenziamento delle attività di controllo⁹⁸.

A maggior controllo e monitoraggio del rispetto delle norme sul collocamento mirato, il Governo è intervenuto prevedendo che gli uffici competenti dei servizi regionali per l'impiego comunichino, anche in via telematica, con cadenza almeno mensile, alla competente Direzione territoriale del lavoro, il mancato rispetto delle norme sulle assunzioni obbligatorie e il ricorso agli esoneri, ai fini dell'attivazione degli eventuali accertamenti.

La riforma del lavoro comprende anche alcuni riferimenti alla promozione del coinvolgimento dei lavoratori nella gestione dell'impresa. Al Governo è attribuita, infatti, una delega per l'adozione di uno o più decreti legislativi per conferire organicità alle norme in materia d'informazione e consultazione dei lavoratori, e di partecipazione dei dipendenti agli utili e al capitale.

La riforma introduce importanti modifiche procedurali in merito al processo del lavoro. In particolare, s'introduce l'obbligo del datore di comunicare alla Direzione territoriale del lavoro l'intenzione di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo con relative motivazioni. Si avvia, quindi, una fase di conciliazione obbligatoria di durata massima di 20 giorni dalla notifica. Al termine di tale procedura, il datore potrà, comunque, procedere al licenziamento e avrà inizio la fase giudiziale, nella quale sarà valutato il comportamento complessivo delle parti.

La legge di riforma, inoltre, introduce più incisive disposizioni volte a contrastare il fenomeno delle 'dimissioni in bianco'⁹⁹ che consente all'impresa di licenziare un lavoratore o, più spesso, una lavoratrice, mascherando il licenziamento con finte dimissioni volontarie. La riforma estende¹⁰⁰ ai primi tre anni di vita del bambino la durata del periodo in cui opera l'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie. L'estensione è valida anche nei casi di minore adottato o in affidamento. L'istituto della convalida obbligatoria è esteso anche al caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. È inoltre prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro nelle ipotesi in cui il datore di lavoro abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice al fine di simularne le

⁹⁷ Previsti all'articolo 4, comma 1 della legge n. 68/1999.

⁹⁸ Il regolamento è stato predisposto e inviato alla Conferenza Unificata per il previsto parere ma la stessa non si è ancora pronunciata.

⁹⁹ Si veda oltre nel par.V.4, nella sessione 'Incentivi per l'occupazione giovanile e femminile'.

¹⁰⁰ In precedenza la facoltà era entro il primo anno del figlio.

dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto. In tal modo, sono delineate misure dirette non solo ad incrementare il livello di tutela ma anche a perseguire finalità di trasparenza e semplificazione.

Sistema degli ammortizzatori sociali

Coerentemente con la razionalizzazione dei margini di flessibilità e la redistribuzione tra istituti contrattuali delle tutele dell'impiego, la riforma prevede interventi di ampliamento, potenziamento e razionalizzazione degli strumenti assicurativi e di sostegno al reddito, sia in caso di disoccupazione sia di costanza di rapporto di lavoro.

La principale novità del sistema degli ammortizzatori sociali è l'istituzione dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl). L'istituto è entrato in vigore dal 1° gennaio 2013 e consiste nell'erogazione di un'indennità mensile ai lavoratori dipendenti del settore privato, compresi gli apprendisti e i soci di cooperative di lavoro e i lavoratori a termine della Pubblica Amministrazione, che hanno perso involontariamente il lavoro. L'ASpl, a regime, sostituisce l'indennità di mobilità, l'indennità di disoccupazione non agricola a requisiti normali e ridotti, nonché l'indennità di disoccupazione speciale edile. Sono esclusi dalla godimento dell'ASpl i lavoratori che sono cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto. In sostanza, con l'ASpl si realizza il potenziamento dell'istituto dell'assicurazione contro la disoccupazione, estendendone l'accesso ai più giovani, a coloro da poco entrati nel mercato del lavoro e alle tipologie d'impiego attualmente escluse come gli apprendisti.

FOCUS

Assicurazione Sociale per l'Impiego

La riforma del lavoro mira a estendere la platea di lavoratori con un rapporto di lavoro dipendente che ha diritto alla tutele in caso di perdita involontaria dell'occupazione. Dal 1° gennaio 2013, le indennità di disoccupazione e mobilità sono gradualmente unificate per confluire nella nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl). Il processo prevede delle tappe gradualmente e il sistema funzionerà a pieno regime a partire dal 2017. I beneficiari dell'ASpl sono, in generale i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti, ai soci lavoratori di cooperativa e agli artisti (precedentemente esclusi dall'applicazione di ogni strumento di sostegno del reddito). Sono coperti dalla nuova assicurazione anche i lavoratori delle Amministrazioni pubbliche con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato. Con riferimento ai collaboratori coordinati e continuativi, pur esclusi dall'ambito di applicazione dell'ASpl, è previsto il potenziamento e la stabilizzazione del meccanismo una tantum introdotto nel 2009.

A regime, l'ASpl verrà corrisposta ai lavoratori di età inferiore a 55 anni per un periodo massimo di dodici mesi (detratti i periodi d'indennità eventualmente fruiti negli ultimi dodici mesi). Ai lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni, l'indennità sarà corrisposta per un periodo massimo di diciotto mesi (nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni, detratti i periodi d'indennità eventualmente fruiti negli ultimi diciotto mesi).

I lavoratori con meno di due anni di anzianità contributiva ma con almeno 13 settimane di lavoro negli ultimi 12 mesi possono beneficiare della 'mini ASpl'. La mini ASpl sarà corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà di quelle oggetto di contribuzione nei dodici mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro (non si computano i periodi contributivi che hanno già dato luogo a erogazione della prestazione).

L'importo dell'ASpl è rapportato alla retribuzione globale lorda percepita nell'ultimo biennio.

In generale, l'ASpl è pari al 75 per cento della retribuzione mensile nei casi in cui quest'ultima non superi, nel 2013, l'importo mensile di 1.180 euro. Tale importo viene annualmente rivalutato sulla base della variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Nel caso in cui la retribuzione mensile sia superiore a 1.180 euro, l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. In ogni caso l'indennità mensile non può superare un massimale, che per il 2013 è fissato in 1.152,90 euro (annualmente rivalutati in base all'incremento dei prezzi al consumo). È prevista anche una riduzione della mensilità in relazione alla sua durata, pari al 15 per cento dopo i primi 6 mesi di fruizione e di un ulteriore 15 per cento dopo il dodicesimo mese di fruizione. La fruizione dell'indennità è, comunque, condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione.

Nel regime transitorio dell'ASpl, la riforma quantifica le mensilità da erogarsi ai soggetti interessati dagli eventi di disoccupazione a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015 in relazione alla loro età anagrafica, prevedendo che la durata dei trattamenti aumenti in misura proporzionale all'età dei beneficiari. Nel dettaglio, la durata massima legale viene disciplinata nei seguenti termini: *i)* per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nel 2013: 8 mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni; 12 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni; *ii)* per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nel 2014: 8 mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni; 12 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni; 14 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni; *iii)* per le prestazioni relative agli eventi intercorsi nel 2015: 10 mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni; 12 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni e inferiore a cinquantacinque anni; 16 mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquantacinque anni, nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni. La fruizione dell'indennità è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione, ma è possibile sospenderla per un periodo inferiore a sei mesi, e riprendere l'erogazione a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

Per beneficiare dell'ASpl, il lavoratore avente diritto deve presentare domanda all'INPS esclusivamente per via telematica, entro due mesi dalla data di spettanza del trattamento. L'ASpl è liquidata a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, ovvero dal giorno successivo a quello in cui sia stata presentata la domanda. La liquidazione dell'indennità avviene dietro presentazione da parte dei lavoratori aventi diritto di un'apposita domanda.

È possibile la sospensione d'ufficio della fruizione dell'ASpl fino a un massimo di sei mesi nei casi di nuovo rapporto di lavoro subordinato. Lo svolgimento di lavoro autonomo è invece compatibile con la riduzione dell'indennità mensile.

Ai fini della presentazione di una domanda d'indennità nell'ambito dell'ASpl, sono state semplificate le procedure per la dichiarazione dell'interessato volta ad attestare l'attività lavorativa precedentemente svolta e l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa può essere resa all'INPS, che la trasmette al servizio regionale per l'impiego competente per territorio, mediante apposito sistema informativo.

La riforma definisce anche le modalità di contribuzione per il finanziamento del nuovo sistema d'indennità. A regime, si dispone l'estensione dell'aliquota contributiva già prevista per il finanziamento dall'assicurazione per la disoccupazione involontaria ai lavoratori prima non coperti. Per ogni rapporto di lavoro subordinato diverso da quello a tempo indeterminato (ivi compreso l'apprendistato), al datore di lavoro è richiesto un contributo addizionale pari all'1,4 per cento. La contribuzione addizionale versata negli ultimi 6 mesi è

restituita al datore nel caso di trasformazione in un contratto o assunzione a tempo indeterminato. Contestualmente all'assorbimento nell'ASpl dell'indennità di disoccupazione speciale in edilizia e dell'indennità di mobilità è prevista, a regime, l'eliminazione dei contributi dello 0,8 per cento e dello 0,3 per cento a carico dei rispettivi datori di lavoro.

La riforma stabilisce, infine, una contribuzione aggiuntiva¹⁰¹ a carico dei datori che hanno interrotto rapporti di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni del lavoratore, a decorrere dal 2013 e nella misura del 41 per cento del massimale mensile di ASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Simile norma si applicherà, a partire dal 2017, anche ai licenziamenti collettivi, con penalizzazione in caso di mancato accordo sindacale (fino a quella data a tali licenziamenti si applica infatti il contributo di ingresso per la mobilità).

Al fine di favorire i comportamenti virtuosi e di responsabilizzare i lavoratori che beneficiano di prestazioni di sostegno del reddito la riforma prevede alcune ipotesi di decadenza dalle prestazioni. È prevista la decadenza dall'indennità di mobilità o di altra indennità o sussidio per i lavoratori che: *i)* rifiutino di partecipare a un corso di formazione o riqualificazione o che non lo frequentino con regolarità senza un giustificato motivo, *ii)* che rifiutino di partecipare a iniziative di politiche attive proposte dai centri per l'impiego; *iii)* non accettino un'offerta di lavoro congrua, ossia con inquadramento in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui hanno diritto.

Per garantire la graduale transizione verso il nuovo regime di ammortizzatori sociali, per gli anni 2013-2016 il Governo si è riservato la facoltà di disporre la concessione di trattamenti d'integrazione salariale e di mobilità in deroga alla normativa vigente. I trattamenti sono concessi per periodi non superiori a dodici mesi sulla base di specifici accordi governativi, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali, nei limiti delle risorse finanziarie a tal fine destinate nell'ambito del 'Fondo sociale per occupazione e formazione'. A tale scopo, il Fondo è incrementato di 1.000 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013¹⁰² e 2014, 700 milioni di euro per il 2015 e 400 milioni di euro per il 2016.

Resta ferma la normativa in materia di Cassa Integrazione Ordinaria (CIG), finalizzata a fornire alle aziende uno strumento di gestione degli eventi di carattere temporaneo ed episodico che rendono necessaria la riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

Viene rivisitata, invece, la normativa in tema di Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS), allo scopo di ricondurla al ruolo di tutela di casi in cui la ripresa dell'attività lavorativa sia probabile o comunque verosimile. La CIGS viene soppressa a decorrere dal 1° gennaio 2016 nei casi di fallimento, di liquidazione coatta amministrativa, di amministrazione straordinaria e di omologazione del concordato preventivo con cessione dei beni, nonché nei casi di aziende sottoposte a sequestro o confisca ai sensi della disciplina contro le organizzazioni criminali di tipo mafioso. A decorrere dal 1° gennaio 2013, l'ambito di

¹⁰¹ Per il periodo 2013-2015, il maggiore contributo non è dovuto nei seguenti casi: *i)* licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto; *ii)* interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili.

¹⁰² Per l'anno 2013 la Legge di Stabilità (L. n. 228/2012) ha previsto ulteriori incrementi per il finanziamento degli ammortizzatori in deroga per l'anno 2013.

applicazione della CIGS è estesa a: *i*) imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti; *ii*) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti; *iii*) imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti; *iv*) imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti; *v*) imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.

Per quei settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale ordinaria o straordinaria, sono istituiti i 'Fondi di solidarietà bilaterali'. La costituzione di tali fondi (presso l'INPS) è obbligatoria per le imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti e, possono perseguire ulteriori finalità quali: *i*) assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'assicurazione sociale per l'impiego; *ii*) prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni; e *iii*) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

Nel caso in cui non siano stipulati, entro il 18 luglio 2013, gli accordi collettivi volti all'attivazione di fondi di solidarietà bilaterali, la riforma prevede l'obbligo di istituire un Fondo di solidarietà residuale. Tale fondo è finanziato con i contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori dei settori coperti, secondo le aliquote definite con gli stessi decreti di istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali e del fondo residuale stesso. Il fondo residuale deve comunque garantire le stesse prestazioni dei fondi di solidarietà bilaterali.

Per le imprese nei confronti delle quali trova applicazione la disciplina in materia di mobilità, gli accordi e contratti collettivi possono prevedere che il fondo di solidarietà sia finanziato, a decorrere dal gennaio 2017, con un'aliquota contributiva pari allo 0,30 per cento delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali.

I lavoratori con un rapporto a tempo indeterminato licenziati da imprese in CIGS che non siano in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi o che rientrano nel campo del licenziamento collettivo, hanno diritto all'indennità di mobilità (con eccezione dei dirigenti). La riforma prevede un progressivo ridimensionamento di questo istituto, riducendo il periodo massimo di diritto della relativa indennità di mobilità per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2015 e fino al 31 dicembre 2016¹⁰³, fino al pieno assorbimento nell'ambito dell'ASpl, dal 1° gennaio 2017.

La riforma prevede anche il riconoscimento, in via sperimentale, per il periodo 2013-2015, dell'erogazione dell'ASpl (per una durata massima di 90 giorni da computare in un biennio mobile) ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali che siano in possesso di specifici requisiti, a condizione che ci sia un intervento integrativo da parte dei Fondi bilaterali o dei Fondi di solidarietà bilaterali pari almeno alla misura del 20 per cento dell'indennità stessa. Il

¹⁰³ Ai sensi dell'articolo 7 della L. 223/2001.

trattamento è riconosciuto nel limite delle risorse non superiori a 20 milioni di euro annui per il periodo 2013-2015

Il Governo ha, inoltre, introdotto a decorrere dal 2013 una specifica indennità *tantum* per i collaboratori coordinati e continuativi che risultano esclusi dall'ambito di applicazione dell'ASpl. L'indennità è pari a una somma del 5 per cento (elevato al 7 per cento nel triennio 2013-2015) del livello minimo di reddito imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione¹⁰⁴.

Il Governo ha infine adottato il provvedimento attuativo che incentiva i lavoratori disoccupati verso la ricollocazione in attività di lavoro autonomo. Come previsto dalla riforma, infatti, il decreto consente ai beneficiari dell'ASpl e della mini-ASpl di chiedere la liquidazione anticipata, in un'unica soluzione, delle mensilità non ancora percepite, al fine di avviare un'attività di lavoro autonomo o di associarsi in cooperativa¹⁰⁵. La misura, adottata in via sperimentale per un triennio, viene riconosciuta nel limite massimo di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015¹⁰⁶.

Politiche attive per il lavoro

Un'ulteriore area d'intervento ha riguardato le politiche attive e i servizi per l'impiego. Il Governo si è impegnato ad accrescere l'occupabilità dei soggetti e il tasso di occupazione del sistema rafforzando i canali di convergenza tra l'offerta e la domanda di lavoro e definendo i livelli essenziali minimi delle prestazioni dei servizi sociali per l'impiego¹⁰⁷.

Con intesa in sede di Conferenza Unificata e in accordo con le parti sociali, il Governo ha dettato gli indirizzi per la realizzazione di reti territoriali comprendenti i servizi d'istruzione, formazione e lavoro collegati organicamente alle strategie per la crescita economica (l'accesso al lavoro dei giovani, la riforma del *welfare*, l'invecchiamento attivo e l'esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati). In tale contesto, vengono considerate prioritarie le azioni riguardanti: *i*) il sostegno alla costruzione, da parte delle persone, dei propri percorsi di apprendimento formale, non formale; *ii*) il riconoscimento di crediti formativi e la certificazione degli apprendimenti acquisiti; *iii*) la fruizione di servizi di orientamento per tutta la vita.

¹⁰⁴ Vengono integrate le risorse finanziarie a copertura della concessione dell'indennità nella misura di 60 milioni annui di euro per il triennio 2013 - 2015, a valere, per l'anno 2013, sulla dotazione del Fondo per gli interventi urgenti ed indifferibili di cui all'articolo 7-quinquies, comma 1, del D.L. 5/2009, come integrato dall'articolo 33, comma 1, della L. 183/2011 e, per gli anni 2014 e 2015, sull'autorizzazione di spesa relativa al Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne di cui all'articolo 24, comma 27, del D.L. 201/2011.

¹⁰⁵ O anche di sviluppare a tempo pieno un'attività autonoma già iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente la cui cessazione ha dato luogo all'ASpl o alla mini-ASpl.

¹⁰⁶ Il decreto, ora, dovrà essere registrato dai competenti organi di controllo.

¹⁰⁷ La riforma ha previsto l'emanazione di un decreto legislativo in materia di servizi per l'impiego al fine di collegare le misure di sostegno al reddito con le politiche attive e garantire maggiore uniformità e coordinamento a livello nazionale. Tuttavia, nonostante la predisposizione del relativo schema, non è stato possibile completarne la definizione a causa della fine anticipata della legislatura e per carenza del tempo necessario alla definizione delle intese, in particolare con le Regioni.

Alla realizzazione e allo sviluppo delle reti territoriali dei servizi concorrono anche: *i)* le università, attraverso l'inclusione dell'apprendimento permanente nelle strategie istituzionali e un'offerta formativa flessibile e di qualità (anche a distanza)¹⁰⁸; *ii)* le imprese, attraverso rappresentanze datoriali e sindacali; *iii)* le Camere di Commercio nell'erogare i servizi destinati alla crescita del sistema imprenditoriale e del territorio come la formazione, l'apprendimento e la valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita dalle persone; *iv)* l'Osservatorio sulla migrazione interna nell'ambito del territorio nazionale e le strutture territoriali degli enti pubblici di ricerca.

La riforma fissa anche alcuni livelli minimi delle offerte e delle prestazioni che devono essere svolte dai servizi regionali per l'impiego nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali per i quali lo stato di disoccupazione o d'inoccupazione costituisca requisito. In particolare, si prevede: un colloquio di orientamento entro i tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione; azioni di orientamento collettive fra i tre e i sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione; una formazione della durata complessiva di almeno due settimane tra i sei e i dodici mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione; la proposta di adesione a iniziative d'inserimento lavorativo entro il termine del periodo del trattamento di sostegno del reddito. È previsto, inoltre, un sistema di premialità per la ripartizione delle risorse del Fondo Sociale Europeo legato alla prestazione di politiche attive e servizi per l'impiego.

IN ITINERE

Ruolo dei centri per l'impiego

Un intervento fondamentale per il Paese riguarda il rinnovamento e la riorganizzazione dei servizi per l'impiego, ridefinendo una *governance* del sistema attraverso *standard* nazionali di riferimento. Per i centri per l'impiego, la riforma sottolinea la necessità di individuare Livelli Essenziali di Servizio omogenei. I centri dovranno erogare direttamente questi servizi oppure esternalizzarli ad agenzie private. La riforma definisce premialità e sanzioni per incentivare l'efficienza dei servizi per il lavoro e per spingere a comportamenti virtuosi sia i soggetti che erogano i servizi, sia le persone/lavoratori che beneficiano dei servizi e dei sussidi. La proposta prevede, inoltre, la piena realizzazione di una dorsale informativa unica e l'utilizzo dei flussi congiunti provenienti dalla banca dati percettori e dai sistemi informativi lavoro delle Regioni. Il sistema informativo unico, caratterizzato da *standard* statistici condivisi, è condizione essenziale per il corretto ed efficace utilizzo dei flussi e, di conseguenza, per realizzare la convergenza tra politiche passive e attive. Un primo passo consiste nell'accelerazione del processo d'informatizzazione dei servizi per il lavoro (rilascio delle certificazioni, istituzione del fascicolo personale web).

Per rafforzare il sistema e garantirne l'effettività e l'efficacia dei servizi, è prevista la creazione di una sede unica per accedere a politiche passive e attive. Da questo punto di vista, l'attuale quadro istituzionale prevede che le politiche attive siano assegnate alla competenza legislativa concorrente di Stato e Regioni (rientrano nella nozione di 'tutela e sicurezza del lavoro'), mentre quelle passive (rientrando nella nozione di 'previdenza sociale'), sono di competenza esclusiva dello Stato. Appare, quindi, necessaria una strategia che identifichi le linee d'indirizzo della riforma e gli eventuali riassetti di enti e organismi ritenuti necessari.

¹⁰⁸ Idonei servizi di orientamento e consulenza attraverso partenariati nazionali, europei e internazionali a sostegno della mobilità delle persone e dello sviluppo sociale ed economico.

La riforma prevede, infine, l'attivazione di un puntuale e permanente monitoraggio delle azioni intraprese, anche sperimentali, definendo i piani di controllo e le eventuali azioni per il miglioramento del mercato del lavoro, in coerenza con le dinamiche economiche e sociali del Paese.

Al fine di sostenere l'assunzione di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo, il Governo ha varato, a marzo 2013, un decreto che prevede specifici premi per l'assunzione di questi lavoratori. In particolare, il decreto dispone l'attribuzione di un incentivo per i datori di lavoro che, nel corso del 2013, assumano a tempo indeterminato o determinato, anche part-time o a scopo di somministrazione, i lavoratori che sono stati licenziati nei dodici mesi precedenti l'assunzione per un giustificato motivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro. L'incentivo è disegnato in forma capitolaria, ed è una cifra fissa mensile, riproporzionata per le assunzioni a tempo parziale. L'importo dell'incentivo è pari a 190 euro mensili per un periodo di 12 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato. Il medesimo importo è corrisposto per un massimo di 6 mesi in caso di assunzione a tempo determinato. L'ammissione al beneficio è gestita dall'INPS con procedura informatizzata nei limiti delle risorse stanziare che sono pari a 20 milioni di euro. Questo provvedimento tenta di colmare il differente trattamento sul piano dell'assunzione agevolata riservato ai lavoratori che possono iscriversi alle liste di mobilità, perché licenziati, con procedimento collettivo, da imprese con più di quindici dipendenti.

FOCUS

Servizi d'intermediazione locale per il lavoro

In una nuova ottica di sussidiarietà del livello di governo da attuarsi anche nel campo dell'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, dal 2010 è stato attivato il progetto 'Servizi d'intermediazione Locale per il Lavoro' (SILLA). Il progetto mira a integrare i sistemi d'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro coinvolgendo direttamente le amministrazioni comunali, maggiormente inserite nel tessuto socio-produttivo del territorio. Il finanziamento fa capo ai Fondi Strutturali Europei ed è indirizzato alle Regioni a Obiettivo Convergenza. A guida del progetto vi è la FormezPA¹⁰⁹. Attraverso l'attività di formazione la FormezPA mira a sviluppare competenze specifiche presso le amministrazioni comunali per la gestione dei servizi e la promozione dell'apprendistato, dei tirocini formativi e di orientamento ai canali di micro-credito e agli incentivi all'assunzione. Il progetto punta anche a favorire la comunicazione e lo scambio con altri soggetti territoriali quali Camere di Commercio o coinvolti nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e tra i diversi livelli istituzionali.

La prima edizione del progetto si è conclusa a maggio 2012 con l'inaugurazione di 30 Sportelli Lavoro presso altrettanti Comuni di Calabria, Campania, Puglia e Sicilia. A settembre 2012 ha avuto avvio il progetto 'SILLA 2'. Questa seconda edizione è rivolta anche alle amministrazioni comunali del Centro Nord. Due sono i progetti principali: *i)* 'SILLA 2 Competitività' che prevede un'attività di consulenza dal parte del FORMEZ PA a otto amministrazioni pilota dell'obiettivo competitività, finalizzata all'avvio di Sportelli Lavoro che siano in condizione di erogare un insieme minimo di prestazioni, stipulare accordi di programma con le associazioni di categoria, i centri per l'impiego provinciali e gli altri soggetti che operano nel campo dell'intermediazione al lavoro, nonché predisporre la Carta dei servizi; *ii)* 'SILLA 2 Convergenza' che prevede un'azione di rafforzamento e di sviluppo

¹⁰⁹ La Formez PA è un centro servizi, assistenza, studi e formazione per l'ammodernamento delle PA che opera a livello nazionale e risponde al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

degli Sportelli Lavoro già attivati nei Comuni che hanno partecipato alla sperimentazione pilota effettuata nel corso della prima edizione e la creazione di almeno quattro reti territoriali intorno alle stesse amministrazioni. È, altresì, prevista la realizzazione di una 'rete delle reti' che metta in comunicazione tutti gli sportelli attivati.

L'INAIL ha messo a disposizione delle PMI e le imprese individuali, 155 milioni d'incentivi per migliorare la sicurezza e i livelli di salute nei luoghi di lavoro. Il progetto prevede uno stanziamento a fondo perduto pari al 50 per cento dell'investimento realizzato dalle imprese, per un massimo di 100 mila euro (il contributo minimo è di 5 mila euro). Del totale di 155 milioni, circa 9 sono trasferiti al Ministero del Lavoro per progetti destinati all'adozione di modelli organizzativi e di gestione della sicurezza, mentre la restante quota è utilizzata dall'INAIL per progetti d'investimento e di responsabilità sociale. Il progetto è già operativo dal 2010 e proseguirà, con un impegno di risorse fino al 2014 di 750 milioni.

FOCUS

Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale

L'Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale (AMVA) è un programma promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attuato da Italia Lavoro, con il contributo del PON del Fondo Sociale europeo 2007-2013 'Azioni di sistema' e 'Governance e azioni di sistema'. L'obiettivo del Programma è favorire l'inserimento lavorativo dei giovani nel mercato del lavoro italiano.

L'attività si realizza attraverso un'azione integrata tra politiche per lo sviluppo delle imprese, politiche per il lavoro e politiche per la formazione.

L'azione, sviluppata sull'intero territorio nazionale, coinvolgerà gli attori del mercato del lavoro, i giovani e le aziende dei comparti produttivi tipici della tradizione italiana. Il Programma si realizza attraverso due linee di intervento:

- un'azione di sistema, che prevede di rafforzare la cooperazione tra Stato, Regioni, Servizi per il lavoro, Associazioni di Categoria e Imprese sui temi dell'apprendistato, delle Botteghe di Mestiere e la Creazione di Nuova Impresa con particolare riferimento a comparti produttivi propri della tradizione italiana;
- una sperimentazione operativa, all'interno della quale saranno promossi dispositivi, modalità operative e strumenti per favorire la formazione *on the job*, l'inserimento occupazionale in sinergia con la Rete di attori costituita proprio grazie all'azione di sistema.

La dotazione finanziaria è di 118 milioni di euro disponibili fino a gennaio 2014 per raggiungere i seguenti obiettivi operativi: *i*) promuovere l'assunzione con contratto di apprendistato di circa 15.800 giovani; *ii*) agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro di 3.300 giovani attraverso esperienze formative *on the job* (tirocini) realizzate in 110 'Botteghe di Mestiere' attive su tutto il territorio italiano; *iii*) contribuire all'avvio di 500 trasferimenti di azienda verso giovani imprenditori.

Apprendistato e tirocinio

In base alla riforma del mercato del lavoro attuata dal Governo l'apprendistato diviene il canale privilegiato di accesso dei giovani al mercato del

lavoro. L'apprendistato è, infatti, un contratto di lavoro subordinato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Il Testo unico dell'apprendistato¹¹⁰ articola questo istituto in tre diverse tipologie contrattuali: *i)* apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; *ii)* apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; *iii)* apprendistato di alta formazione e ricerca.

Per aumentare il valore formativo dell'apprendistato, la riforma del lavoro: *i)* introduce un meccanismo che collega l'assunzione di nuovi apprendisti al fatto di averne stabilizzati almeno il 50 per cento nell'ultimo triennio; *ii)* stabilisce una durata minima di sei mesi del periodo di apprendistato, fatti salvi i contratti stipulati per le attività stagionali; *iii)* innalza il numero massimo di apprendisti assumibili, in base ai lavoratori qualificati (dall'attuale rapporto di un apprendista ogni lavoratore a tre apprendisti ogni due lavoratori)¹¹¹. Dopo il primo anno d'implementazione, le Regioni hanno presentato al Governo alcune modifiche dell'istituto per renderlo meno oneroso per le aziende e per colmare la mancata corrispondenza tra la durata del contrattuale e quella del percorso formativo.

In questi ultimi mesi il Ministero del Lavoro ha predisposto un piano d'azione sull'apprendistato rivolto a una pluralità di attori. Nel febbraio 2013 è stato sottoscritto con le Regioni e le Province Autonome un 'Protocollo per la promozione e la diffusione dell'istituto del nuovo apprendistato', con l'obiettivo di consolidare una rete informativa tra *stakeholder* e di assicurare la massima simmetria informativa tra livello nazionale e locale. Un'altra linea d'azione, più direttamente orientata alle imprese, ha visto la programmazione e la realizzazione d'incontri di approfondimento con Direttori delle risorse umane, con Associazioni di rappresentanza del mondo imprenditoriale e con i consulenti del lavoro, finalizzati a illustrare le caratteristiche del nuovo apprendistato e discutere delle criticità incontrate dalle aziende nella gestione di contratti di apprendistato. In quest'ottica, è stato lanciato il portale nazionale sull'apprendistato¹¹², con l'intento di favorire la massima divulgazione delle informazioni e la conoscenza del contratto da parte dei cittadini e dei giovani in particolare.

D'intesa con la Conferenza Stato-Regioni e in linea con i principi comunitari di trasparenza delle certificazioni delle competenze e di validazione dell'apprendimento non formale e informale, il Governo ha definito il 'sistema nazionale di certificazione delle competenze'. Il provvedimento fissa i criteri generali e i livelli essenziali delle prestazioni riguardanti l'individuazione e la validazione degli apprendimenti acquisiti dalle persone, in modo intenzionale, in contesti formali, informali e non formali lungo l'arco della loro vita. Il provvedimento indica quindi i soggetti pubblici e privati che hanno il compito di certificare le competenze delle persone attingendo a un elenco pubblico di competenze riconosciute. Tra questi soggetti vi sono le camere di commercio, le scuole, le università, le istituzioni formative.

¹¹⁰ Il D.L. 167/2011.

¹¹¹ Per i datori di lavoro che occupano meno di 10 addetti, il rapporto rimane di 1 a 1.

¹¹² Per maggiori dettagli si veda il sito dedicato: www.nuovoapprendistato.gov.it

Il sistema nazionale di certificazione delle competenze

Con il decreto legislativo 13/2013, il Governo ha portato a termine la delega contenuta nella riforma del mercato del lavoro¹¹³ che prevedeva l'emanazione di regole certe per la valorizzazione del diritto all'apprendimento permanente. Il 'sistema nazionale di certificazione delle competenze' è in linea con gli impegni assunti dall'Italia in sede europea per la valorizzazione delle competenze acquisite in tutti i contesti (sul lavoro, nella vita quotidiana e nel tempo libero) e ha ricevuto l'approvazione della Conferenza Stato-Regioni, città e Autonomie locali. Si ricorda che già la legge Biagi, con il decreto legislativo 276/2003¹¹⁴, prevedeva il 'Libretto formativo del cittadino' quale strumento di registrazione delle competenze acquisite dai cittadini-lavoratori, durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto d'inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle Regioni, nonché delle competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione Europea in materia di apprendimento permanente.

Il recente decreto definisce come apprendimento permanente qualsiasi attività formativa intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze in una prospettiva personale, sociale e occupazionale. Il 'sistema nazionale di certificazione delle competenze' definisce quindi i livelli essenziali delle prestazioni riguardanti:

- l'individuazione e la validazione degli apprendimenti acquisiti dalle persone, in modo intenzionale, in contesti non formali (ovvero al di fuori delle istituzioni scolastiche e formative e dell'università), come nelle imprese, nel volontariato, nel servizio civile nazionale, nel privato sociale e, in contesti informali, ovvero nella vita quotidiana e nel tempo libero;
- la struttura del sistema nazionale di certificazione delle competenze, con l'indicazione dei soggetti pubblici che ne fanno parte, con funzioni di regolamentazione ('enti titolari'), e dei soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati ('enti titolati') per l'erogazione di tali servizi;
- l'istituzione del 'Repertorio nazionale' dei titoli d'istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, accessibile e consultabile per via telematica;
- gli *standard* degli attestati e dei certificati, in modo che siano validi a livello nazionale e dell'UE (cosa che oggi avviene solo per i titoli di studio e per le abilitazioni professionali relative a professioni regolamentate);
- gli *standard* delle procedure d'identificazione, valutazione e attestazione delle competenze;
- gli *standard* di sistema (misure d'informazione, requisiti professionali degli operatori, accesso agli atti, ecc.);
- la dorsale informativa unica che assicurerà a ogni persona, attraverso l'interoperabilità dei sistemi informativi, di avere in rete 'lo zainetto' digitale delle sue competenze;
- il monitoraggio e la valutazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze.

Il provvedimento rappresenta, quindi, un'ulteriore innovazione nel senso della trasparenza della certificazione e della comparabilità delle prestazioni a livello europeo.

Il decreto legislativo definisce, infatti, un unico linguaggio che consentirà di mettere in correlazione i singoli repertori regionali, operazione che deve essere conclusa entro 18 mesi a partire dal 2 marzo data di entrata in vigore del provvedimento. I lavori sono già in corso

¹¹³ Legge n. 92 del 2012, art. 4 commi 51-61.

¹¹⁴ D.Lgs. 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' pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 235 del 9 ottobre 2003 - Supplemento Ordinario n. 159.

per giungere entro l'anno a un unico repertorio nazionale. Ciò riguarda solo la formazione professionale di competenza regionale, in quanto per quella nazionale (curata dagli Istituti Tecnico-Scientifici - ITS) esiste già piena compatibilità anche con la normativa UE.

I tirocini¹¹⁵ formativi e di orientamento (o *stage*) rappresentano, invece, momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito di specifici processi formativi. Essi servono ad agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro soprattutto per chi ha già assolto l'obbligo scolastico. La riforma del lavoro ha sollevato l'urgenza di procedere a una revisione della disciplina dei tirocini formativi, finalizzata alla valorizzazione del suo contenuto formativo e a contrastarne l'uso distorto.

FOCUS Tirocinio

In linea con quanto precisato dalla riforma, il 24 gennaio 2013 è stato siglato l'Accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sul documento relativo alle 'Linee guida in materia di tirocini'. L'accordo è finalizzato a stabilire degli *standard* minimi uniformi in tutta Italia delineando con maggiore chiarezza i contorni dell'istituto del tirocinio¹¹⁶. La riforma prevede, inoltre, il riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfettaria, in relazione alla prestazione svolta. L'accordo di gennaio 2013 ha stabilito che tutti i tirocinanti abbiano diritto a percepire un'indennità di partecipazione non inferiore a 300 euro (anche se le Regioni si sono già impegnate a innalzare il minimo a 400 euro lordi, 500 in Toscana).

La mancata corresponsione dell'indennità comporta 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. Il tirocinio non può essere utilizzato per attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo e, in particolare, i tirocinanti non possono sostituire i lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività o sostituire lavoratori assenti per malattia, maternità o ferie.

La durata del tirocinio formativo e di orientamento è di: *i*) quattro mesi per gli studenti della scuola secondaria; *ii*) di sei mesi per i lavoratori inoccupati o disoccupati¹¹⁷; *iii*) di dodici mesi per gli studenti universitari o le persone svantaggiate; *iv*) di ventiquattro mesi per i soggetti portatori di *handicap*. Le Regioni e le Province autonome avranno comunque la facoltà di disciplinare misure di agevolazione e deroghe alla durata e ripetibilità. I tirocini si attivano tramite convenzione tra soggetti promotori e ospitanti, anche per diverse tipologie di tirocini, a cui si allega il piano formativo individuale di ciascun tirocinante che ne specifica il progetto formativo. Infatti, il tirocinio è finalizzato all'acquisizione di competenze professionali e all'inserimento e reinserimento lavorativo.

Possono attivare i tirocini le imprese fino a 5 dipendenti con il coinvolgimento di un

¹¹⁵ La Commissione Europea intende il tirocinio come 'un'esperienza lavorativa comprendente una componente educativa (nel quadro di un curriculum di studio o no) di durata limitata. Scopo di tali tirocini è agevolare la transizione dei tirocinanti dall'istruzione al lavoro, fornendo loro l'esperienza pratica, le conoscenze e le competenze idonee a completare la loro istruzione teorica' (COM(2011) 933).

¹¹⁶ Dall'accordo sono esclusi gli stage che si effettuano durante la frequenza di scuole, master, corsi di specializzazione; i periodi di pratica professionale o per l'accesso alle professioni ordinistiche (praticantato); i tirocini transnazionali (es. *Lifelong Learning Program*); stage per stranieri inseriti nelle quote d'ingresso; tirocini estivi.

¹¹⁷ Tra questi vi sono gli allievi degli istituti professionali di Stato, dei corsi di formazione professionale, nonché gli studenti frequentanti attività formative post-diploma o post laurea. Sul tema è intervenuto l'articolo 11 del D.L. 138/2011 stabilendo che i tirocini formativi e di orientamento sono promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti determinati dalle Regioni. Inoltre, è previsto che i tirocini formativi e di orientamento 'non curriculari' abbiano una durata non superiore a sei mesi (comprese eventuali proroghe) e possono essere promossi esclusivamente a favore neodiplomati e neolaureati, entro dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

tirocinante, le imprese da 6 a 20 dipendenti possono invece avvalersi di 2 tirocinanti, mentre oltre i 20 addetti, il rapporto tra i tirocinanti e i lavoratori a tempo indeterminato non deve superare il 10 per cento. Non possono attivare tirocini le imprese che hanno effettuato licenziamenti nei precedenti 12 mesi o che hanno avviato la procedura di cassa integrazione.

A ottobre 2012 è stato siglato il protocollo d'intesa tra il Ministero del Lavoro italiano e tedesco per l'attivazione del programma di apprendistato duale. Il progetto dal titolo '*Job of my life*' è organizzato dalle reti Eures che coinvolgono i servizi locali e regionali di formazione e incontro tra offerta e domanda di lavoro transazionali sul territorio europeo. L'apprendistato duale si basa sull'alternanza di formazione in aula e in azienda ed è riservato ai giovani tra 18 e 35 anni, tecnici specializzati, addetti all'ospitalità e alla ristorazione e alle professioni sanitarie. Al termine del progetto i partecipanti conseguiranno una qualifica riconosciuta a livello internazionale.

Monitoraggio della riforma del lavoro

La riforma del mercato del lavoro è stata ampia e articolata. Il Governo ha ritenuto quindi necessaria un'attenzione costante agli effetti che produrrà sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego. A tal fine la riforma ha istituito, presso il Ministero del Lavoro, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione. Il sistema è articolato su due pilastri: *i*) un meccanismo tempestivo ed efficace d'aggiornamento circa l'evoluzione dei principali fenomeni del mercato del lavoro; *ii*) un programma di valutazione scientifica dei principali effetti della riforma.

Grazie alla collaborazione tra Ministero del Lavoro e INPS, a partire da aprile 2013 è possibile usufruire di due archivi di microdati per l'analisi e la valutazione del mercato del lavoro¹¹⁸. Tali archivi, opportunamente trattati per garantire la tutela della privacy dei cittadini, sono rilasciati gratuitamente per scopi di ricerca e saranno aggiornati periodicamente¹¹⁹. Una serie d'indicatori statistici idonei al monitoraggio della riforma saranno a breve diffusi - e aggiornati su base periodica - nel sito del Ministero del Lavoro in un'apposita sezione denominata 'Monitoraggio della riforma del mercato del lavoro'.

Su incarico del Ministero del Lavoro, l'Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori (ISFOL) ha condotto alcune analisi preliminari di monitoraggio della legge 92/2012 sulla base dei dati desumibili dal trattamento a fini statistici delle Comunicazioni Obbligatorie. Nel lavoro dell'ISFOL, condotto su dati aggiornati al 30 novembre 2012, si rileva come, pur in un quadro caratterizzato da un sostanziale deterioramento della situazione

¹¹⁸ Si tratta di un archivio contenente le storie lavorative di un campione di lavoratori dipendenti e autonomi costruito sulla base degli archivi INPS (1985-2010) e di un archivio di Comunicazioni Obbligatorie per il periodo 2009-2012 riferite a un campione di lavoratori integrato con informazioni su eventuali esperienze di lavoro autonomo desunte dagli appositi archivi dell'INPS.

¹¹⁹ La procedura di accesso alle banche dati prevede la compilazione di una richiesta on line, corredata da un progetto di ricerca e analisi. Scopo del nuovo Sistema di monitoraggio e valutazione è anche quello di rendere disponibili alla comunità scientifica ulteriori banche dati statistiche, frutto dell'integrazione delle diverse fonti attualmente esistenti in Italia.