Legge di stabilità.Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 14 novembre 2011, la Legge n. 183 del 12 novembre 2011. Le novità in tema di lavoro



Nazionale, 21/11/2011

In allegato la legge e di seguito una sintesi delle **novità, in materia di lavoro, della Legge di Stabilità tratta dal sito della** DPL Modena

" in considerazione della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della c.d. legge di stabilità (Legge n. 183 del 12 novembre 2011), ha estrapolato le novità più interessanti che concernono la materia del lavoro:

a) **contratti a termine** (art. 4, comma 12): è stato aggiunto il comma c-bis all'art. 10, comma 1, del D.L.vo n. 368/2001 con il quale viene specificato che i richiami in servizio del personale volontario del Corpo dei Vigili del Fuoco non costituiscono rapporti di impiego con l'amministrazione;

b) **dipendenti pubblici in esubero** (art.16): viene riscritto l'art. 33 del D.L.vo n. 165/2001. I dipendenti in esubero possono essere messi in disponibilità per 24 mesi. In caso di eccedenza, fatte le prescritte comunicazioni anche alle associazioni di comparto ed alle RSU (prima c'era una apposita procedura modellata su quella già prevista dall'art. 4 della

legge n. 223/1991), trascorsi 10 giorni, le Amministrazioni risolvono il rapporto di lavoro con il personale che maturato 40 anni di contributi o, in subordine, potranno ricollocarli presso altri settori della stessa o di altra Amministrazione in ambito regionale. Trascorsi 90 giorni, il personale non ricollocabile all'interno della stessa Amministrazione o in altro ambito regionale o che ha rifiutato il trasferimento è collocato in disponibilità con una indennità pari all'80% (comprensiva dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale) per 24 mesi. Il periodo in disponibilità è riconosciuto utile ai fini pensionistici;

c) **apprendistato** (art. 22, comma 1): a partire dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016 viene riconosciuto uno sgravio contributivo del 100% ai datori di lavoro con un organico pari od inferiore alle nove unità che assumono apprendisti. Fino al 31 dicembre 2011 essa resta dell'1,5% per il primo anno e del 3% per il secondo anno. Lo sgravio, a prescindere dalla durata del contratto di apprendistato (che nel settore artigiano può durare fino a cinque anni come previsto dal D.L.vo n. 167/2011), è per tre anni. La contribuzione a carico del lavoratore resta sempre la stessa (5,84%). L'utilizzazione della parola "sgravio" sembrerebbe far presumere, ma qui è doveroso attendere un chiarimento amministrativo del Ministero del Lavoro e dell'INPS, un cambio di indirizzo rispetto a quanto sostenuto nel 2008 quando si sostenne che la contribuzione di riferimento degli apprendisti fosse il frutto di una politica finalizzata a favorire l'occupazione giovanile, a prescindere dalle agevolazioni previste per altre assunzioni (v. lavoratori in mobilità) ove è richiesto il DURC e l'applicazione economica e normativa del CCNL e, se esistente, della contrattazione di secondo livello. Per il calcolo numerico dei dipendenti si ritiene opportuno ricordare come in passato (e si ritiene anche oggi) debbano essere esclusi i soggetti in forza con contratto di apprendistato, con contratto di inserimento, i lavoratori somministrati o i lavoratori assunti dopo esperienze in prestazioni socialmente utili o di pubblica utilità, mentre quelli a tempo parziale vanno considerati "pro – quota" (art. 6 del D.L.vo n. 61/2000) e quelli assunti con lavoro intermittente in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (art. 39 del D.L.vo n. 276/2003).. La disposizione non sembra trovare applicazione per i c.d. "apprendisti in mobilità" per i quali l'art. 7, comma 4, del D.L.vo n. 167/2011 riconosce la contribuzione speciale prevista per i lavoratori in mobilità assunti a tempo indeterminato dall'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991;

d) **contribuzione per la gestione separata** (art. 22, comma 1): dal 1° gennaio 2012 aumenta di un punto per i collaboratori coordinati e continuativi ed anche per chi è iscritto ad altra forma di gestione pensionistica e che esercita un'attività per la quale deve essere effettuato il versamento alla gestione separata (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995);

e) **contratti di inserimento** (art. 22, comma 3): viene cambiata la lettera e) del comma 1 dell'art. 54 del D.L.vo n. 276/2003: essa punta ad un migliore inserimento delle donne negli ambienti di lavoro e riguarda " donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno venti punti percentuali di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi di dieci punti percentuali quello maschile. Le aree sono individuate con DM concertato tra Lavoro ed Economia, entro il 31 dicembre di ogni anno,

con riferimento all'anno successivo". Per gli anni dal 2009 al 2012 le aree geografiche sono individuate secondo quanto previsto nella tabella Allegato A al nuovo testo dell'art. 54.

f) **contratto a tempo parziale** (art. 22, comma 4): viene abrogata la convalida di trasformazione dei contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale presso la direzione provinciale ("rectius" territoriale) del lavoro competente per territorio. Al contempo vengono abrogaste le lettere a) e b) del comma 44. Dell'art. 1 della legge n. 247/2007, introdotte in ossequio al c.d. "protocollo del Welfare";

g) **telelavoro** (art. 22, comma 5): sono previste alcune facilitazioni. I benefici previsti dall'art. 9, comma 1, lettera a) della legge n. 53/2000 sono riconosciuti anche nell'ipotesi di contratto a termine o reversibile. Vale la pena di ricordare come la disposizione appena richiamata si proponga lo scopo di incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa finalizzata a conciliare i tempi di vita e di lavoro, attraverso fondi alle imprese con un organico fino a 50 dipendenti, che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la lavoratrice madre (o padre lavoratore) per particolari forme di flessibilità, tra cui il telelavoro. I disabili (art. 3, comma 1, della legge n. 68/1999) possono essere assunti (o il loro rapporto può subire anche una mutazione) con modalità di telelavoro. Le convenzioni ex art. 11 della legge n. 68/1999 possono stabilire anche modalità di telelavoro (la norma parla "impropriamente" di contratto di telelavoro). I lavoratori in mobilità possono essere assunti anche con modalità di telelavoro. Si ricorda, per inciso, che nel settore privato la disciplina è rimandata ad un accordo interconfederale del 9 giugno 2004 che ha recepito l'accordo – quadro europeo , mentre nel settore pubblico è normato dal D.L.vo n. 70/2000;

h) **decontribuzione e sgravio contributivo** (art. 22, comma 6): viene riconosciuta anche per i c.d. "contratti di prossimità" la decontribuzione al 10% e lo sgravio contributivo sulle somme corrisposte a titolo di produttività, miglioramento del servizio ed incentivo, previsto dall'art. 8 della legge n. 148/2011 e con le medesime modalità ivi previste e successivamente "spiegate" dall'Agenzia delle Entrate e dal Ministero del Lavoro;

i) **IRAP** (art. 22, comma 7): per il 2012 le Regioni possono disporre la deduzione dalla base imponibile dell'IRAP delle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato;

j) **Credito d'imposta nel Mezzogiorno** (art. 22, comma 8): viene assicurata la piena operatività del credito d'imposta per le nuove assunzioni nel Mezzogiorno attraverso un decreto non regolamentare stabilito d'intesa all'interno della conferenza Stato – Regioni;

k) **lavoratori dello spettacolo** (art. 22, comma 9): viene cancellato il libretto personale dei lavoratori dello spettacolo;

l) **ENPALS** (art. 22, comma 9): l'Istituto (con l'introduzione della lettera g) nell'art. 6, comma 1, del D.L.vo n. 276/2003) viene autorizzato ad effettuare attività di intermediazione nel settore dello spettacolo

m) **Ammortizzatori sociali** (art. 33, commi 21, 22 23, 24): vengono prorogati a tutto il 2012 una serie di ammortizzatori sociali in scadenza tra cui quelli in deroga, quelli di CIG, di mobilità, di disoccupazione speciale anche senza soluzione di continuità e con riferimento a settori produttivi ed aree regionali. Vengono stanziati 80 milioni di euro per il finanziamento dei contratti di solidarietà difensivi e viene prorogata, a richiesta , a favore di alcune categorie, il trattamento di CIGS per un numero di mensilità pari a quelle deliberate non ancora percepite;

n) **Incentivi per le assunzioni di particolari categorie** (art. 33, comma 25): sono prorogati a tutto il 2012 gli incentivi previsti a favore di alcuni soggetti (ad esempio, gli “over 50” a rischio di esclusione). La norma cui occorre riferirsi è quella contenuta nell’art. 2, commi 131, 132, 134 e 151 della legge n. 191/2009. Le modalità saranno definite, come in passato, attraverso un decreto “concertato” tra Lavoro ed Economia.