

## Ufficio Studi CODAU

*"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e validato dal Comitato Scientifico del Codau".*

**Commento sintetico del** decreto-legge 21 giugno 2013, n. 76 (c.d. "decreto lavoro") coordinato con la legge di conversione 9 agosto 2013 n.99 (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 196 del 22/08/2013)

[http://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie\\_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2013-0822&atto.codiceRedazionale=13A07089&elenco30giorni=true](http://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2013-0822&atto.codiceRedazionale=13A07089&elenco30giorni=true)

Un'analisi del contesto di riferimento che ha portato all'emanazione del provvedimento, evidenzia che gli interventi non sono semplicemente l'effetto delle dinamiche macroeconomiche, ma sono esse stesse causa della prosecuzione della crisi. Naturalmente, gli effetti degli interventi stessi dipenderanno da diversi fattori, specialmente dal profilo del ciclo economico nei prossimi mesi. Le previsioni del Governo e dei principali istituti di ricerca, nonché l'andamento dell'indicatore anticipatore dell'OCSE, collocano nell'autunno la ripresa del prodotto interno lordo, ma questa non appare sufficientemente robusta per assorbire in tempi brevi la disoccupazione, la sottoccupazione e l'inattività che la debolezza strutturale dell'economia italiana degli ultimi venti anni e la crisi dell'ultimo quinquennio hanno generato. Ecco perché il decreto legge in oggetto e altri provvedimenti in corso di approvazione e già in vigore come la legge n.98/2013 di conversione del c.d. "decreto del fare" puntano ad aumentare il contenuto occupazionale della ripresa, a ridurre l'inattività e migliorare l'occupabilità dei giovani e a fronteggiare il disagio sociale, soprattutto nel Mezzogiorno, dove il fenomeno è più acuto. Gli interventi si sviluppano lungo cinque assi principali:

- accelerare la creazione di posti di lavoro, a tempo determinato e indeterminato, soprattutto per giovani e disoccupati di tutte le età;
- anticipare la "Garanzia Giovani", per creare nuove opportunità di lavoro e di formazione per i giovani, ridurre l'inattività e la disoccupazione;
- migliorare il funzionamento del mercato del lavoro e potenziare le politiche attive;
- aumentare le tutele per imprese e lavoratori;
- intervenire per ridurre la povertà assoluta e accrescere l'inclusione sociale.

In questa prospettiva, i contenuti del provvedimento rappresentano solo il primo passo della strategia del Governo. Un secondo gruppo di interventi verrà definito una volta che le istituzioni europee avranno approvato le regole per l'utilizzo dei fondi strutturali relativi al periodo 2014-2020 e di quelli per la "Garanzia giovani". Peraltro, entro il prossimo mese di ottobre, ogni Paese dovrà presentare alla Commissione Europea il proprio piano pluriennale per la lotta alla disoccupazione giovanile, anche alla luce della definizione delle risorse del Fondo sociale europeo, e per il miglioramento dei servizi all'impiego, la cui responsabilità è attualmente affidata alle Regioni e alle Province.

Ancora una volta, si rammenta, ci si trova di fronte ad un testo molto complesso che contiene norme su svariati campi che producono modifiche normative a leggi vigenti e che quindi richiedono un approfondimento specifico.

E' riportato pertanto un sintetico commento di alcune disposizioni con riferimento ad alcune novità in tema di lavoro che interessano il sistema pubblico e che hanno impatto anche sulle Università evidenziando che sarà cura dell'Ufficio Studi monitorare i successivi interventi che saranno effettuati per l'applicazione delle norme contenute nel provvedimento.

## Art.2 comma 4 e 5

### MISURE IN MATERIA DI TIROCINI

I commi 4 e 5 dell'art. 2, previsti dal D.L. n. 76/2013 sono stati cancellati dalla legge di conversione sia per evitare problemi di costituzionalità, sia perché alcune Regioni (v. Emilia – Romagna, Sicilia) hanno cominciato a dare attuazione alle linee guida della Conferenza Stato – Regioni del 24 gennaio 2013. Al contempo, però, è stato previsto, per il sostegno al settore dei beni culturali, l'istituzione di un fondo straordinario di un milione di euro denominato "Fondo mille giovani per la cultura", destinato alla promozione di tirocini formativi e di orientamento nei settori della cultura e formativi destinati ai giovani fino a 29 anni. Con decreto "concertato" tra Lavoro e Beni Culturali da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione saranno definite le modalità ed i criteri di accesso ai benefici del Fondo.

L'abolizione dei commi 4 e 5, disposta in ossequio alle precedenti pronunce della Corte Costituzionale (v. tra le altre la n. 287/2012) postula la necessità di risolvere il problema di quelle Regioni che non hanno ancora recepito gli indirizzi delle linee guida. Si ritiene che nelle realtà regionali ove si è legiferato in base alle vecchie regole, si continui ad applicare quella normativa, laddove invece non sia stata mai emanata alcuna disposizione, non sarà possibile instaurare nuovi tirocini, se non dopo una sollecita approvazione di una normativa "figlia" dell'accordo Stato – Regioni e Province Autonome del 24 febbraio 2013.

Un'altra norma introdotta in sede di conversione prevede che per i tirocini formativi previsti dall'accordo sulle linee guida della Conferenza Stato – Regioni del 24 gennaio 2013 i datori di lavoro pubblici e privati, con sedi in più Regioni, possano far riferimento alla normativa della Regione ove è ubicata la sede legale: allo stesso modo, le comunicazioni sui tirocini (art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006) possono essere accentrate sul servizio informatico nei cui ambito territoriale insiste la sede.

Secondo la circolare del Ministero del Lavoro del 29 agosto 2013 n.35, **tale previsione costituisce una mera facoltà per i datori di lavoro** e non già un obbligo. Rimane quindi sempre possibile osservare, in relazione al luogo di svolgimento del tirocinio, la specifica disciplina regionale. La disciplina che il datore di lavoro intenderà applicare dovrà comunque essere indicata quantomeno nella documentazione consegnata al tirocinante, in modo tale da consentire al personale ispettivo un obiettivo riferimento giuridico in relazione al quale svolgere l'attività di accertamento.

Con i commi successivi trovano una propria disciplina i tirocini "curricolari" in ambito universitario, previsti nei piani di studio, finalizzati a favorire l'incontro con le imprese in un'ottica di alternanza tra studio ed attività produttive. Le Università devono stilare una graduatoria degli aventi diritto secondo criteri di premialità:

- a) regolarità del percorso di studi;
- b) votazione media degli esami;
- c) condizioni economiche dello studente individuate in base all'ISEE.

La durata minima del tirocinio è di tre mesi, le Università corrispondono rimborsi nella misura massima di 200 euro che rappresentano il 50% della somma complessiva (l'altra parte è erogata dal soggetto ospitante, pubblico o privato). Con un decreto interministeriale (Istruzione ed Economia) da varare entro sessanta giorni, andranno fissati i criteri per i piani triennali di intervento per tirocini

extra curricolari destinati ai giovani che frequentano la quarta classe delle superiori, con priorità per chi è iscritto agli istituti tecnici e professionali, sulla base di principi meritocratici. Vale la pena di ricordare che in favore dei giovani frequentanti attività di tirocinio va “aperta” la posizione INAIL e va stipulata l’assicurazione per la responsabilità civile conto terzi.

## **ART. 2, commi 10-14**

### **Misure in favore dell’alternanza tra studio e lavoro**

Le norme dispongono quanto segue:

- è autorizzata la spesa di 3 milioni per l’anno 2013 e di 7,6 milioni di euro per l’anno 2014 da destinare al sostegno delle attività di tirocinio curriculare da parte degli studenti iscritti ai corsi di laurea nell’anno accademico 2013-2014 al fine di promuovere l’alternanza tra studio e lavoro (comma 10);
- è demandata ad un decreto ministeriale la determinazione dei criteri e delle modalità per la ripartizione, su base premiale, delle risorse di cui al comma 10 tra le università statali che attivano tirocini della durata minima di tre mesi con enti pubblici o privati (comma 11);
- sono indicati criteri per la formazione delle graduatorie per l’attribuzione agli studenti delle predette risorse (comma 12);
- è stabilito che ciascuna università assegni agli studenti risorse, secondo criteri di priorità definiti, nella misura massima di 200 euro mensili a studente. Tale importo è assegnato quale cofinanziamento, nella misura del 50 per cento, del rimborso spese corrisposto da altro ente pubblico ovvero soggetto privato. Per i soli tirocini all’estero presso soggetti pubblici l’importo può essere corrisposto anche in forma di benefici o facilitazioni non monetari (comma 13);
- è rinviata ad un apposito decreto ministeriale la fissazione di criteri e modalità per definire piani di intervento, di durata triennale, per la realizzazione di tirocini formativi in orario extracurricolare presso imprese, altre strutture produttive di beni e servizi o enti pubblici, destinati agli studenti della quarta classe delle scuole secondarie di secondo grado, con priorità per quelli degli istituti tecnici e degli istituti professionali. Dall’attuazione di tali misure non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica (comma 14).

**La documentazione parlamentare** specifica che i commi da 10 a 13 sono finalizzati a sostenere ed incentivare le attività di tirocinio curriculare nell’anno accademico 2013-14; attività già incluse nei piani di studio che vengono svolte all’interno del periodo di frequenza del corso e per le quali il soggetto ospitante non ha l’obbligo di corrispondere un’indennità mensile al tirocinante.

Si ricorda che il tirocinio è disciplinato, anche per quanto riguarda la durata, dalla normativa interna dei singoli atenei (regolamenti universitari), nel rispetto della normativa nazionale di riferimento (DM 142/1998) e che la durata massima, incluse eventuali proroghe, non può essere superiore a dodici mesi, salvo quanto previsto dalla normativa per gli studenti disabili. L’intervento, che non comporta l’attribuzione obbligatoria di un riconoscimento economico alle attività di tirocinio curriculare (il cui onere sarebbe insostenibile), ha come obiettivo l’incentivazione delle predette attività attraverso un contributo statale dell’importo massimo di 200 euro mensili, quale quota di cofinanziamento, nella misura del 50 per cento, in aggiunta al rimborso spese di pari importo corrisposto da altro ente pubblico ovvero soggetto privato in qualità di soggetto ospitante. La somma stanziata, complessivamente pari a 10,6 milioni di

euro, può consentire il cofinanziamento di  tirocini per circa 10.000 studenti, il cui numero tuttavia varia in funzione dell'entità del cofinanziamento stesso e della durata del tirocinio.

La definizione dei criteri per l'attribuzione, su base premiale, delle risorse alle università che attivano tirocini con enti pubblici o privati è rimessa a un decreto ministeriale. Le università provvederanno poi all'attribuzione agli studenti delle risorse assegnate, secondo graduatorie formate in conformità a determinati requisiti concernenti la regolarità del percorso di studi, la votazione media degli esami e le condizioni economiche dello studente, individuate attraverso l'Indicatore della situazione economica equivalente, con priorità per gli studenti che hanno già concluso gli esami dell'intero corso di studi.

Con riferimento al comma 14, la RT esclude che la norma comporti effetti finanziari, essendo meramente programmatica e finalizzata a definire piani di intervento per la realizzazione di tirocini formativi.

## Art.7

### MODIFICHE ALLA NORMATIVA SUI CONTRATTI A TERMINE

Nella rassegna normativa di agosto 2013 l'Ufficio Studi aveva provveduto a pubblicare l'aggiornamento del dlgs 368/2001 sulla disciplina dei contratti a termine dopo gli ultimi interventi normativi [http://www.codau.it/rassegna/file\\_rassegna/102//Rassegna\\_agosto\\_2013.pdf](http://www.codau.it/rassegna/file_rassegna/102//Rassegna_agosto_2013.pdf)

Il comma 1-bis del D.L.vo n. 368/2001 è sostituito dal seguente: "Il requisito di cui al comma 1 (le c.d. esigenze tecnico, produttive, organizzative e sostitutive) **non è richiesto**:

a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva dell'eventuale proroga, concluso tra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima utilizzazione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'art. 20 del D.L.vo n. 276/2003;

b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Da quanto evidenziato si elimina la vecchia ipotesi (peraltro non utilizzata) che rinviava alla contrattazione nazionale o se decentrata, a quella di secondo livello, la possibilità prevedere altre ipotesi nella percentuale del 6%, e si lascia spazio alla contrattazione, anche aziendale, di prevedere ipotesi ulteriori all'interno del contratto "acausale". Lo spazio riservato dal legislatore alle c.d. "ipotesi ulteriori" fa sì che con accordi sindacali si possa pensare di attivare contratti senza causale al di là della fattispecie del "primo rapporto a tempo determinato"

La norma non risolve i dubbi interpretativi già sorti all'uscita della legge 92/2012. In particolare, non è chiaro se sia possibile accedere all'istituto in parola alla presenza di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato (il testo di legge, infatti, fa riferimento unicamente ad un primo rapporto a tempo determinato) e se il concetto di primo rapporto, ovviamente di natura subordinata, possa incontrare un limite temporale nella prescrizione decennale. Ovviamente nella pubblica amministrazione la disciplina del contratto acausale non può essere applicata.
--

E' abrogato il comma 2 - bis dell'art. 4 che non consentiva la proroga per il contratto a tempo determinato "acausale": di conseguenza, tale contratto ora può essere prorogato come gli altri contratti a termine, essendo allo stesso applicabile "in toto" la disciplina della proroga (ovviamente, se siamo nel campo della proroga, in questo caso, non c'è bisogno della causale, pur se la disposizione di riferimento - art. 4 del D.L.vo n. 368/2001- fa riferimento alle tipizzazioni): tutto questo, ovviamente, nei limiti del tetto massimo di dodici mesi.

Per il resto, ai contratti “acausali” trovano applicazione tutti gli istituti previsti dal D.L.vo n. 368/2001: computabilità (anche per la somministrazione “acausale”) nel tetto massimo dei 36 mesi oltre il quale l’ulteriore rapporto (fatta salva l’ipotesi della sottoscrizione derogatoria ed assistita di un altro contratto a termine presso la DTL) è a tempo indeterminato, diritto di precedenza in caso di assunzione a tempo indeterminato se il precedente contratto è durato almeno 6 mesi, “stop and go” limitato a 10 e 20 giorni, computabilità ex art. 35 della legge n. 300/1970 nei limiti di durata da questo previsti.

Si ricorda che tra i contratti a termine che rientrano sotto “l’ombrello applicativo” del D.L.vo n. 368/2001 gli unici esonerati “ex lege” dal rispetto dei termini, seppur ridotti ora previsti, riferiti al periodo di “latenza” tra un rapporto e l’altro, sono quelli disciplinati dall’art. 28 della legge n. 221/2012 per le c.d “start-up innovative” ove i contratti possono essere sviluppati, anche senza soluzione di continuità, nell’arco temporale massimo dei 36 mesi. Per completezza di informazione, si sottolinea come il rispetto dei termini di “stacco” tra due rapporti a tempo determinato, non si applica anche a quelli dei lavoratori in mobilità stipulati ex art.8, comma 2, della legge n. 223/1991: ma qui, come si vedrà tra poco, è la stessa disposizione a chiarirlo (art. 10, comma 1, del D.L.vo n. 368/2001), affermando, espressamente, l’esclusione dalla disciplina specifica.

Altre novità intervengono con la modifica **dell’art. 5.**

La prima concerne il comma 2 che fa riferimento al contratto c.d. acausale che viene considerato a tempo indeterminato dalla scadenza dei trenta giorni (se il precedente rapporto aveva una durata inferiore a 6 mesi) o dei cinquanta giorni (se superiore), in caso di sfioramento oltre il termine temporale fissato, pur se il contratto è stato stipulato come “acausale”. Ciò, ovviamente, comporta il pagamento maggiorato sulla retribuzione globale di fatto (con incidenza sugli istituti correlati) che è del 20% fino al decimo giorno oltre il termine fissato e del 40% a partire dal giorno successivo.

Viene, altresì, cancellato l’obbligo della comunicazione dello sfioramento del termine (era il comma 2 – bis dell’art. 5) che, peraltro, non risultava sanzionato in caso di inadempimento.

Importante novità (nuovo comma 3 dell’art. 5) è che lo “stop and go” tra un contratto a termine e l’altro torna ad essere di 10 o 20 giorni, a seconda che il precedente rapporto abbia avuto una durata fino a sei mesi o superiore. La disposizione non si applica alla ipotesi di due assunzioni successive a termine (comma 4), ai contratti per attività stagionali (comma 4 – ter) e laddove vi sia una previsione specifica dei contratti collettivi, anche aziendali, che potrebbero abbassare ulteriormente o annullare “lo stacco”. Per tutti i contratti a termine stipulati a partire dal 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. n. 76/2013) è pertanto sufficiente rispettare un intervallo di 10 o 20 giorni, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima di tale data.

Anche **l’art. 10** che tratta le esclusioni e le discipline specifiche è interessato dalle novità.

La prima riguarda l’esclusione dal campo di applicazione del D.L.vo n. 368/2001, prevista al comma 1: oltre al lavoro temporaneo, ai contratti di formazione e lavoro (che non ci sono più), all’apprendistato, ai rapporti a termine che non costituiscono lavoro subordinato (es. tirocini), ai richiami del personale volontario dei Vigili del Fuoco, ora sono inseriti espressamente i contratti a termine dei lavoratori in mobilità (art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991).

Con questo opportuno cambiamento vengono meno tutta una serie di questioni relative alla applicabilità o meno di alcuni istituti tipici del D.L.vo n. 368/2001 come la computabilità nei 36 mesi o come il rispetto dello “stacco” tra un rapporto a termine e l’altro con i soggetti in mobilità, che non trovano applicazione.

La legge di conversione ha premesso alla modifica appena citata le parole “ferme restando le disposizioni degli articoli 6 (principio di non discriminazione) ed 8 (criteri di computo ai fini dell’applicazione dell’art. 35 della legge n. 300/1970), disposizione che, peraltro, è stata modificata dall’art. 12 della legge n. 97/2013, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 20 agosto 2013 il quale ricomprende nel numero medio mensile tutti i lavoratori a termine impiegati negli ultimi due anni sulla base dell’effettiva durata del rapporto di lavoro e non, come diceva il precedente testo, con la limitazione della durata fino a nove mesi).

La seconda novità riguarda una modifica al comma 7 dell’art. 10 ove si parla dei limiti quantitativi di utilizzazione per i quali si rimanda alla contrattazione collettiva: ora, nel computo sono compresi non soltanto quelli previsti, in via generale, dal comma 1, ma anche i rapporti “acausalì” (comma 1-bis).

## **COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE E A PROGETTO**

E’ l’art. 7, comma 2, lettere c) e d), a prevedere alcune novità

Diverse sono le modifiche apportate: la prima (art. 61, comma 1, del D.L.vo n. 276/2003) riguarda la sostituzione della congiunzione “o” con “e” riferita ai compiti meramente “esecutivi e ripetitivi”: in sostanza, accogliendo un indirizzo già espresso in via amministrativa, i due requisiti non sono più disgiunti nel progetto ma debbono coesistere: essi possono essere individuati dalla contrattazione collettiva.

La seconda concerne la soppressione, all’interno dell’art. 62 che disciplina la forma e gli elementi che deve contenere il contratto a progetto, dell’inciso “ai fini della prova”: ciò significa che l’elencazione degli elementi che deve contenere il contratto diviene tassativa.

La terza novità riguarda l’attività in “out bound” del personale dei call – center ed è una norma di natura interpretativa (che si applica, quindi, anche ai rapporti in essere): l’espressione “vendita diretta di beni e servizi”, contenuta nell’art. 61, comma 1, si interpreta nel senso di ricomprendere sia le attività di vendita diretta di beni, sia le attività di servizi.

## **LAVORO ACCESSORIO**

Anche in questo caso le novità sono inserite nell’art. 7, comma 2, ma alle lettere e) ed f).

Esse riguardano:

- a) l’art. 70, comma 1, del D.L.vo n. 276/2003 con l’eliminazione delle parole “di natura meramente occasionale”. Ciò risolve alcune diatribe interpretative circa l’occasionalità: in altre parole, rimane quale unico parametro di riferimento per tali prestazioni il limite economico dei 5.000 euro complessivi (netti, secondo una vecchia interpretazione dell’INPS), riferiti al lavoratore per la totalità dei committenti nell’anno solare (sono 3.000 per l’anno 2013 per i titolari di prestazioni integrative e di sostegno al reddito) e ai 2.000 euro per i singoli datori di lavoro committenti; in particolare l’eliminazione all’art. 70, co. 1, del d.lgs. n. 276/2003 delle parole “di natura meramente occasionale”, risolve definitivamente, ed in maniera univoca, le incertezze interpretative che si erano poste circa la natura da riconoscere al lavoro occasionale ed accessorio. Se, cioè, a tale tipologia contrattuale, dovesse ascriversi una propria peculiare natura, da individuare appunto nella “mera” occasionalità ovvero se, in ogni caso, fosse sufficiente rispettare i limiti economici, a prescindere dalla tipologia della prestazione lavorativa richiesta. Questa seconda soluzione, comunque già prospettata in una chiave interpretativa coerente con l’impianto normativo della fattispecie

contrattuale, trova adesso il conforto del testo di legge, che attraverso l'eliminazione di quel riferimento, esclude chiaramente la sussistenza di qualsiasi parametro diverso da quello retributivo, con quest'ultimo che si conferma indice esclusivo della liceità del ricorso al voucher.

- b) L'art. 72, comma 4 – bis di nuova introduzione prevede che con D.M. del Ministro del Lavoro siano disciplinate le condizioni (comprese le modalità e gli importi dei "voucher" orari) per le prestazioni di lavoro accessorio rese da soggetti con disabilità, in stato di detenzione, di tossicodipendenza o fruitori di ammortizzatori sociali, nell'ambito di progetti promossi da Amministrazioni Pubbliche.

Con una disposizione che ha modificato il comma 28 dell'art. 9 della legge n. 122/2010, il comma 12 dell'art. 9 del D.L. n. 76/2013 fa sì che l'utilizzo del lavoro accessorio nella Pubblica Amministrazione non incida, in termini di costi, sui limiti di spesa e sul patto di stabilità. A decorrere dal 1° gennaio 2013, il tetto può essere "sfiorato" dagli enti locali per le assunzioni che sono strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica, del settore sociale e per lo svolgimento di attività sociali, nel limite, in ogni caso, della spesa sostenuta nel corso del 2009.

### **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI DISABILI**

Con un inserimento nella legge di conversione, commi 4 – bis e 4 – ter dell'art. 9, il Legislatore ha inteso intervenire sulla normativa per i disabili con due specifiche norme.

Con la prima è incrementato il fondo finalizzato ad incentivare l'occupazione dei disabili particolarmente handicappati, previsto dall'art. 13 della legge n. 68/1999, con 10 milioni di euro per l'anno 2013 e con 20 milioni di euro per l'anno 2014: i fondi vengono garantiti attraverso la compensazione con la dotazione del fondo per l'occupazione previsto dall'art. 1, comma 7, della legge n. 236/1993.

Con la seconda, prendendo atto di un recentissimo provvedimento della Corte di Giustizia Europea, il Legislatore afferma che tutti i datori di lavoro pubblici e privati devono garantire il rispetto del principio della parità di trattamento tra persone con disabilità e persone "normodotate". Di conseguenza, vanno adottati "accomodamenti ragionevoli", come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone disabili, ratificata ai sensi della legge n. 8/2009. Per i datori di lavoro pubblici l'attuazione di tale disposizione deve avvenire senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

### **SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

Con l'art. 9, comma 6, il Legislatore è intervenuto sull'art. 7, comma 1, lettera a) del D.L.vo n. 24/2012. Per effetto di questa modifica normativa i lavoratori dipendenti dall'agenzia di somministrazione, per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, hanno diritto a condizioni di lavoro e di occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori dipendenti di pari livello in forza presso l'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Ai lavoratori utilizzati vanno applicate integralmente le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro previste dal D.L.vo n. 81/2008.

### **MODIFICHE ALLE NORMATIVE SUL LAVORO DEI CITTADINI EXTRA COMUNITARI**

L'art. 9, comma 7, interviene sull'art. 22 del D.L.vo n. 286/2003 affermando che il datore di lavoro all'atto della richiesta di instaurazione di un rapporto di lavoro con un cittadino extra comunitario residente all'estero a seguito di flussi di ingresso per un contratto a tempo indeterminato o determinato, deve verificare presso il centro per l'impiego competente per

territorio la indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale, idoneamente documentata (presumibilmente, attraverso una dichiarazione dello stesso centro per l'impiego). La presenza di tale requisito consente la "non necessità" della ricerca relativa alla disponibilità da parte dello Sportello Unico per l'Immigrazione: infatti, il comma 4 che la prevedeva risulta, ora, abrogato.

La richiesta, presumibilmente, potrà essere inviata con pec o lettera raccomandata e contenere, quanto meno, il riferimento alle mansioni, all'orario di lavoro, alla retribuzione e al CCNL di riferimento. Si tratta di una opportunità, per così dire, "forzosa" in favore dei disponibili italiani e stranieri, iscritti nelle liste per l'impiego: resta il fatto che un'eventuale disponibilità del lavoratore non produrrà, necessariamente, l'instaurazione di un rapporto di lavoro, tenuto conto della libertà delle parti contraenti.

Il comma 8 si occupa del contingente triennale degli stranieri ammessi a frequentare corsi di formazione professionale e tirocini formativi: esso viene determinato da un Decreto del Ministro del Lavoro che vede coinvolti, a vario titolo, nell'iter procedimentale, i Dicasteri degli Esteri e dell'Interno, e la Conferenza Stato - Regioni e Province Autonome, con possibilità, per il titolare del Lavoro, di emanare, in caso di mancato espletamento dell'iter, un Decreto provvisorio di pari entità numerica rispetto al precedente. La programmazione degli ingressi è ampliata per quel che concerne la durata. Il tetto massimo viene fissato ogni tre anni, entro il 30 giugno successivo al triennio, con un vantaggio, positivo, per le imprese che possono pianificare le loro attività nel migliore dei modi. La disposizione prevede una fase transitoria durante la quale gli ingressi saranno "non contingentati". Infatti, fino alla emanazione del primo decreto, le nostre rappresentanze diplomatiche, potranno rilasciare visti d'ingresso a tutti coloro che abbiano la richiesta e siano in possesso dei requisiti.

Con il comma 8-bis, è introdotta una "aggiunta normativa" al comma 11-bis dell'art. 22 del D.L.vo n. 286/1998: ciò consente un ampliamento delle ipotesi di iscrizione all'elenco anagrafico a quelle che consentono la conversione del permesso da studio a lavoro. Ora, lo straniero che ha conseguito nel nostro Paese il dottorato, il master universitario di secondo livello, la laurea triennale o quella specialistica, può essere iscritto tra i soggetti in cerca di occupazione (art. 4 DPR n. 442/2000) per un periodo non superiore all'anno, ovvero in presenza dei prescritti requisiti, può chiedere la conversione a permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Con il comma 10 sono stati aggiunti tre commi (l'11-bis, l'11-ter e l'11-quater) all'art. 5 del D.L.vo n. 109/2012 che regola i procedimenti ancora in essere per la c.d. "emersione dei lavoratori extra comunitari clandestini".

Con il primo si stabilisce che, in caso di rigetto dell'istanza per cause imputabili al datore, previa verifica da parte dello Sportello Unico per l'Immigrazione della sussistenza del rapporto di lavoro dimostrata attraverso il pagamento delle somme previste al comma 5 e del requisito della presenza in Italia al 31 dicembre 2011, è rilasciato un permesso di soggiorno per attesa occupazione, con archiviazione dei procedimenti penali ed amministrativi connessi al proprio "status" nei confronti del lavoratore ed applicazione nei confronti del datore di lavoro di quanto previsto al comma 10.

Con il secondo si afferma che nel caso in cui il rapporto oggetto di emersione sia cessato prima della definizione della pratica, qualora il lavoratore abbia il requisito della presenza in Italia alla data del 31 dicembre 2011, la procedura si considera conclusa in relazione al lavoratore che può ottenere, alternativamente, un permesso di attesa occupazione o un permesso di



soggiorno per lavoro subordinato in presenza di una richiesta da parte di altro datore di lavoro. I reati e le sanzioni amministrative sono estinti.

Con una ulteriore modifica contenuta nel comma 10 - bis, il Legislatore è intervenuto anche sull'assolvimento dell'obbligo di comunicazione alla Questura dell'alloggio dei lavoratori stranieri presso un immobile che è nella disponibilità del datore (es. in proprietà, in affitto, in uso, ecc.). L'adempimento è effettuato attraverso la comunicazione di assunzione telematica inviata al centro per l'impiego. Tutto questo, però, non è automatico, occorre attendere un decreto "concertato" tra i titolari del Lavoro, dell'Interno e della Pubblica Amministrazione che dovrà essere emanato entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione: con questo provvedimento si dovranno apportare le opportune modifiche al DM del Ministro del Lavoro del 30 ottobre 2007, con il quale vennero definite le caratteristiche delle comunicazioni telematiche. Nel frattempo, la comunicazione di cessione dell'unità immobiliare anche per i datori di lavoro con disponibilità dell'alloggio rimane invariata: va effettuata entro 48 ore all'autorità di PS.

Si segnala da ultimo anche la previsione dell'art.9 16-quinquies; la questione che si pone riguarda esclusivamente i limiti di spesa per la stipula da parte delle Università di contratti di collaborazione coordinata e continuativa e di contratti a termine. Si ricorda in proposito che l'art. 1, comma 188, della Legge 266/2005 faceva salve e quindi non includeva nel limite di spesa i contratti stipulati per l'attuazione di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica ovvero di progetti finalizzati al miglioramento di servizi anche didattici per gli studenti, i cui oneri non risultassero a carico del FFO (ai fini della non inclusione nel limite di spesa che era all'epoca il 60%.....) Questa norma è stata sostituita dall'art 9 comma 16-quinquies che ha eliminato il riferimento all'FFO sostituendolo con quanto previsto dall'art.4 comma 2 del dlgs 213/2009 (c.d. quota premiale agli enti di ricerca). Il testo è stato ripristinato con la previsione dell'art.23 del Decreto legge n.104/2013.Resta da capire al momento della conversione del decreto legge 104 se l'utilizzo del c.d. fondo premiale sia aggiuntivo alle risorse che possono essere utilizzate non a carico dell'FFO considerato che l'art.23 del decreto legge n.104 in corso di conversione sostituisce solo il termine "anche"