



[Il Decreto-Legge 13 agosto 2011, n. 138. Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo](#)

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Art. 12 Decreto legge 13 agosto 2011, n. 138

Tra le misure che interessano l'ambito del diritto del lavoro, va segnalata l'aggiunta, al codice penale, di due nuovi articoli, il 603 bis e il 603 ter, recanti rispettivamente "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" e "Pene accessorie". Il primo articolo prevede che, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori, è punito con la reclusione da cinque a otto anni e con la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato. La norma precisa poi quali sono gli indici di sfruttamento (retribuzione palesemente difforme da quella dei CCNL, sistematiche violazioni dell'orario di lavoro, condizioni di lavoro e metodi di sorveglianza degradanti ecc.) e le aggravanti specifiche, ossia:

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

L'art. 603 ter precisa che la condanna per i delitti di cui all'art. 600 e per quelli di cui appena sopra comporta l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese, nonché il divieto di concludere contratti di appalto, di cottimo fiduciario, di fornitura di opere, beni o servizi riguardanti la pubblica amministrazione, e relativi subcontratti.

Contributo di solidarietà per redditi oltre i 90.000 euro

Art. 2 Decreto legge 13 agosto 2011, n. 138

A decorrere dal 2011 e fino al 2013, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di tassazione dei redditi, sul reddito complessivo di cui all'articolo 8 del TUIR n. 917/1986 di importo superiore a 90.000 euro lordi annui, è dovuto un contributo di solidarietà del 5% sulla parte eccedente il predetto importo fino a 150.000 euro, nonché del 10% sulla parte eccedente 150.000 euro. Il contributo di solidarietà è deducibile dal reddito complessivo. Le modalità di attuazione saranno determinate con apposito decreto del Ministro dell'economia e delle finanze entro il 30 settembre 2011.

[Calcoli e risultati del contributo di solidarietà](#)



La disciplina dei tirocini

Art. 11 Decreto legge 13 agosto 2011, n. 138

I tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi solamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime. Salvo che nel caso in cui riguardino i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione, i tirocini formativi e di orientamento non curricolari non possono avere una durata superiore a 6 mesi, proroghe comprese, e possono essere promossi unicamente a favore di neo-diplomati o neo-laureati entro e non oltre 12 mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

Le modifiche al collocamento obbligatorio

Art. 9 Decreto legge 13 agosto 2011, n. 138

Tra le numerose novità introdotte con il D.L. n. 138/2011, ci sono anche quelle che interessano il collocamento mirato dei soggetti disabili. In particolare si prevede che:

1) gli obblighi di assunzione di cui alla legge n. 68/1999 devono essere rispettati a livello nazionale, ne consegue che i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo - fermo il numero complessivo di invalidi da assumere – possono assumere (in una unità o in una impresa) un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia.

2) i datori di lavoro privati che utilizzano tale facoltà, trasmettono in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo il prospetto dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo.

Contratti aziendali validi erga omnes

Art. 8, comma 3, Decreto legge 13 agosto 2011, n. 138

Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

Ruolo potenziato per i contratti aziendali e territoriali

Art. 8, commi 1 e 2, Decreto legge 13 agosto 2011, n. 138

L'art. 8, comma 1 e 2, del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, rubricato "Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità" dispone che i contratti aziendali e territoriali sottoscritti da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e



occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività. Le specifiche intese possono riguardare la regolamentazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione incluse quelle relative: a) agli impianti audiovisivi (art. 4 Statuto dei lavoratori) e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore (art. **2103 cod. civ.***), alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine (D.Lgs. n. 368/2001), ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.

***Codice Civile (approvato con R.D. 16.03.1942, n. 262)**
Codice civile Articolo 2103 - Mansioni del lavoratore

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo. (1)

(1) Il presente articolo è stato così sostituito dall' art. 13 , L. 20.05.1970, n. 300.