

**LEGGE 9 AGOSTO 2013, N. 99,
DI CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE 28 GIUGNO 2013, N. 76
LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO**

(Le considerazioni che seguono sono frutto del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza)

Si ritiene necessario individuare le novità più rilevanti in materia di lavoro contenute nella legge 9 agosto 2013, n. 99, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 22 agosto 2013 che ha convertito, con modificazioni, il decreto legge 28 giugno 2013, n. 76. Ovviamente, queste prime riflessioni, che non hanno carattere esaustivo, si propongono di mettere in evidenza, per gli operatori, le questioni più significative. Successivamente, approfondimenti tematici verranno effettuati sugli argomenti di maggiore interesse.

INCENTIVI PER LE ASSUNZIONI DI LAVORATORI GIOVANI

Viene istituito, in via sperimentale, nel limite delle risorse individuate ai commi 12 e 16 dell'art. 1, un incentivo a favore dei datori di lavoro (quindi anche non imprenditori, ma con l'eccezione dei datori di lavoro domestici) che assumano con contratto a tempo indeterminato lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni (l'espressione è la stessa usata per gli apprendisti nel D.L.vo n. 167/2011, per cui si ritiene che l'età massima sia 29 anni e 364 giorni) che abbiano uno dei seguenti requisiti (ovviamente, disgiunti tra loro):

- a) siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Tale elemento va interpretato alla luce del DM 20 marzo 2013 (G.U. del 2 luglio 2013), in base al quale esso si considera posseduto anche se il giovane è stato dipendente con un contratto a termine non superiore a sei mesi o se, per lo stesso periodo, ha prestato attività di lavoro autonomo o parasubordinato per un reddito non superiore a 4.800 euro, o 8.000 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni ex art. 50, comma 1, lettera c-bis, del DPR n. 917/1986. Sul punto, occorre considerare quanto affermato dal Ministero del Lavoro nella circolare n. 24 del 25 luglio 2013, quando ha affermato che il limite temporale dei sei mesi, citato nel DM del 20 marzo u.s., non si riferisce tanto alla regolarità del rapporto ma alla rilevanza sotto il profilo della durata;
- b) siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;

In sede di conversione è stata cancellata la lettera c) che prevedeva il viver soli con persone a carico.

Le assunzioni devono essere effettuate a decorrere dal giorno successivo a quello (comma 10) nel quale saranno approvati gli atti di riprogrammazione (che sarà pubblicizzato dal Ministero del Lavoro sul proprio sito internet istituzionale) e, comunque, entro il 30 giugno del 2015 e comportare un incremento occupazionale netto che viene calcolato secondo un sistema già in uso (si pensi alle assunzioni incentivate con il credito d'imposta in alcune aree del Paese che si chiama ULA- unità lavorative annue – cui fa

riferimento il Regolamento CE n. 800/2008) che prende in considerazione il numero dei lavoratori rilevato ogni mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione. I lavoratori a tempo parziale vengono calcolati "pro – quota" secondo la previsione dell'art. 6 del D.L.vo n. 61/2000. L'incremento occupazionale va verificato al netto delle diminuzioni verificatesi in società controllate o collegate ex 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Questo articolo afferma che sono considerate società controllate:

- a) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;
- b) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- c) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.
- d) ai fini dell'applicazione di quanto previsto ai punti a) e b) vanno computati anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e ad interposta persona, mentre non vanno computati i voti spettanti per conto terzi.

Sono considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno 1/5 dei voti o un 1/10 se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

L'incentivo viene corrisposto per 18 mesi, mediante conguaglio contributivo (per l'agricoltura si seguono le regole specifiche del settore) ed è pari ad 1/3 della retribuzione mensile lorda ai fini previdenziali e, in ogni caso, non può superare i 650 euro mensili. Se, invece, ci si trova di fronte ad una trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato, l'incentivo, sempre nei limiti massimi di 650 euro mensili e con le modalità del conguaglio, viene corrisposto per 12 mesi, sempre che ricorrano le condizioni soggettive riferite ai lavoratori ai punti sopra evidenziati e che la trasformazione comporti un incremento occupazionale, con "esclusione dei lavoratori in riferimento ai quali il datore di lavoro abbiano già beneficiato dell'incentivo". Per aver diritto a tale agevolazione il datore di lavoro deve procedere, entro un mese, all'assunzione di un altro lavoratore che, peraltro, può anche non essere in possesso dei requisiti previsti ai punti a) e b). La disposizione non parla delle tipologie contrattuali mediante le quali deve avvenire l'ulteriore assunzione, affermando, soltanto, che deve essere un "contratto di lavoro dipendente". Ai fini del godimento degli incentivi la disposizione rimanda alle condizioni previste dall'art. 4 comma 12 della legge n. 92/2012 (rispetto dei diritti di precedenza legali e contrattuali, anche riferiti a precedenti risoluzioni del rapporto o a contratti a termine, o ad obblighi scaturenti dalla legge- ma gli incentivi in favore dei disabili ex art. 13 della legge n. 68/1999 "sono fuori" in quanto speciali -, o a situazioni di crisi con intervento di misure di sostegno del reddito), dall'art. 4, comma 13 (criteri per la determinazione del diritto agli incentivi ed alla loro durata) e dall'art. 4, comma 15 (perdita degli incentivi per inoltro tardivo

telematico della comunicazione di assunzione per il periodo decorrente tra l'inizio del rapporto agevolato e la data della comunicazione). Sul punto è opportuno fare un rinvio alla circolare INPS n. 137/2012 che ha trattato la materia in maniera complessiva e ponderata.

L'incentivo, rispetto al quale l'INPS, entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del decreto legge n. 76/2013, emanerà chiarimenti amministrativi ed operativi, adeguando le proprie procedure informatiche (comma 9), sarà riconosciuto in base all'ordine cronologico riferito alla data di assunzione più risalente in relazione alle domande pervenute. Il nuovo comma 14 prevede, in modo preciso e puntuale, la procedura di approvazione da parte dell'INPS con tempi certi e cadenzati (3 giorni dall'istanza per comunicare la effettiva disponibilità del beneficio con riserva di una somma pari al beneficio spettante in base alla documentazione allegata, 7 giorni lavorativi per la stipula del contratto che dà diritto all'agevolazione, ulteriori 7 giorni lavorativi con l'onere per il datore di comunicare l'avvenuta stipula del contratto che dà luogo all'agevolazione). I termini sono perentori e il "non rispetto" comporta la decadenza dalla riserva di prenotazione dell'incentivo, rimesso a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari.

La fascia dei soggetti interessati (18 – 29 anni) potrebbe essere assunta anche con contratto di apprendistato che, quindi, essendo particolarmente invitante sotto l'aspetto delle agevolazioni economiche, contributive, normative e fiscali rispetto al contratto a tempo indeterminato disciplinato dall'art. 1, potrebbe far pendere la bilancia verso questa tipologia contrattuale la quale, sembrerebbe farsi preferire per una più facile "spendibilità" sul mercato del lavoro, anche se la stessa è strettamente correlata allo svolgimento di un piano formativo da svolgere, in forte prevalenza, in "the job", secondo le previsioni della contrattazione collettiva di settore.

MODIFICHE ALLA NORMATIVA SULL'APPRENDISTATO

L'art. 2 propone misure finalizzate a fronteggiare la grave crisi occupazionale che coinvolge, soprattutto i giovani. Nel testo definitivo della legge n. 99/2013, rispetto a quello originario contenuto nel D.L. n. 76/2013, è scomparso qualsiasi riferimento alla straordinarietà ed al termine del 30 giugno 2015.

In tale quadro di riferimento vanno valutate alcune iniziative riguardano l'apprendistato professionalizzante che è definito "modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro": entro il 30 settembre 2013 la Conferenza Stato – Regioni dovrà adottare linee guida volte a disciplinare l'apprendistato professionalizzante (è stato tolto il riferimento al 31 dicembre 2015 ed alle micro imprese, piccole e medie imprese come individuate dalla raccomandazione della Commissione Europea del 6 maggio 2003), anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme su tutto il territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica (ossia, quella di base e trasversale per un massimo di 40 ore annue). In queste linee guida possono essere individuate disposizioni derogatorie del D.L.vo n. 167/2011 concernenti:

- a) il piano formativo individuale obbligatorio soltanto per l'acquisizione delle competenze tecnico – professionali e specialistiche (è questa una grossa novità sotto l'aspetto prettamente operativo);

- b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale ai fini contrattuali effettuata su un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo (il modello ministeriale, molto semplice, risalente al 2005);
- c) in caso di imprese multi localizzate la formazione avviene nel rispetto della disciplina ove l'impresa ha la sede legale (tale principio appare del tutto analogo a quello già contenuto nell'art. 7 del D.L.vo n. 167/2001).

Trascorso senza alcuna decisione il termine del 30 settembre 2013 i principi contenuti nelle lettere a), b) e c) trovano diretta applicazione, ferma restando la possibilità di una diversa disciplina in seguito all'adozione delle suddette linee guida o in seguito all'adozione di disposizioni di specie da parte delle singole Regioni. Ovviamente, la legislazione regionale dovrebbe avere, sull'argomento, una certa flessibilità: in caso contrario, si tornerebbero a creare problemi di costituzionalità, già affrontati dalla Consulta, alla luce dell'art. 117 Cost. .

Altra novità concernente l'apprendistato è contenuta all'art. 9, comma 3: si tratta di una "aggiunta", attraverso il comma 2 -bis, all'art. 3 del D.L.vo n. 167/2011 e riguarda il "dopo" l'ottenimento della qualifica o del diploma professionale attraverso l'iter previsto dall'art. 3: "Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del D.L.vo n. 226/2005, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o di mestiere: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente decreto".

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: parimenti, 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.

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 debbono 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.

PROROGA DEL CREDITO D’IMPOSTA NEL MEZZOGORNO

L’art. 2, comma 9, ha prorogato fino al 15 maggio 2015 il termine per usufruire del credito d’imposta per le assunzioni, in pianta stabile ad incremento della base occupazionale, nelle aziende ubicate nel Mezzogiorno, di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, secondo la definizione fornita dal Regolamento CE n. 800/2008.

BORSE DI STUDIO PER TIROCINI FORMATIVI NEL MERIDIONE E MISURE DI AUTO IMPIEGO ED IMPRENDITORIALITA’

L’art. 3 prevede, tra le altre cose, borse di tirocinio formativo (art.3, comma 1, lettera c) in favore di giovani che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività di formazione, di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, residenti o domiciliati nelle Regioni del Mezzogiorno. Tali attività danno diritto alla percezione

di un'indennità di partecipazione, finanziata per il 2013, per il 2014 ed il 2015 con 56 milioni di euro per ogni anno di riferimento. La disposizione prevede una serie di modalità di assegnazione delle risorse che sono delineate al comma 3.

Anche le forme di auto impiego ed imprenditorialità previste dal D.L.vo n. 185/2000 sono rifinanziate per un triennio con 26 milioni di euro per il 2013 ed il 2014 e con 28 milioni di euro per il 2015, con priorità riservata ai bandi che prevedano il sostegno di nuovi progetti o imprese che possano avvalersi di un'azione di accompagnamento e tutoraggio per l'avvio ed il consolidamento dell'attività imprenditoriale da parte di altra impresa già operante da tempo, con successo,, in altro luogo e nella medesima attività.

All'interno di questo articolo assume una particolare valenza il c.d. "Piano di azione e di coesione" che, nella sostanza, è un accordo sottoscritto da Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna, Sicilia, Abruzzo e Molise finalizzato ad accelerare l'utilizzo dei fondi strutturali per evitare la restituzione delle somme non spese nel periodo programmato 2007 -2013.

MISURE DEL PROGRAMMA "GARANZIA PER I GIOVANI" E PER LA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI DESTINATARI DEGLI AMMORTIZZATORI IN DEROGA

L'art. 5 prevede una apposita struttura, con compiti propositivi ed istruttori, con scadenza al 31 dicembre 2015, destinata a promuovere le iniziative per il programma "Garanzia dei Giovani" e per la ricollocazione dei soggetti che hanno usufruito degli ammortizzatori in deroga.

La commissione è composta dal Segretario Generale del Ministero del Lavoro o da un Dirigente Generale, dal Presidente dell'ISFOL, dal Presidente di Italia Lavoro SpA, dal Direttore Generale dell'INPS, dai Dirigenti Generali del Ministero del Lavoro e del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca chiamati in causa per le materie oggetto di intervento, da tre rappresentanti della Conferenza Stato – Regioni, da due rappresentanti designati dall'Unione delle Province Italiane, e da un rappresentante dell'Unione delle Camere di Commercio. La partecipazione è gratuita e dà diritto soltanto ad indennità di missione.

Il compito della commissione è definito dal comma 2 e riguarda:

- a) l'interazione tra i diversi livelli di Governo per la realizzazione delle politiche occupazionali, raccogliendo dati sulla situazione dei servizi all'impiego delle Regioni, sulle quali incombe un onere di comunicazione bimestrale;
- b) la definizione di linee guida nazionali, da adottarsi anche a livello locale per la programmazione degli interventi di politica attiva ed i criteri di utilizzo delle risorse economiche;
- c) la stipula di convenzioni ed accordi con strutture pubbliche e private;
- d) l'indirizzo ed il coordinamento degli interventi del Ministero del Lavoro, dell'ISFOL e di Italia Lavoro SpA;
- e) la definizione e la individuazione delle migliori prassi da promuovere e diffondere tra i vari soggetti operanti per la realizzazione degli obiettivi;

- f) la valutazione degli interventi realizzati sulla base dell'efficacia, dell'efficienza e dell'impatto sulla premialità;
- g) l'attività progettuale per integrazione dei sistemi informativi;
- h) l'attività di monitoraggio e le conseguenti proposte al Ministro del Lavoro finalizzate al miglioramento dell'azione amministrativa;
- i) l'avviamento di una organizzazione sistemica con successiva pubblicazione in rete, relativa alla formazione professionale finanziata in tutto o in parte con risorse pubbliche, rapportata al tasso di coerenza tra la formazione impartita e gli effettivi sbocchi professionali, con distacco temporaneo, se necessario, di personale di Italia Lavoro SpA, dell'ISFOL e dei Centri per l'Impiego, senza maggiori oneri per la finanza pubblica;
- j) la promozione dell'accessibilità da parte di ogni persona interessata o del mandatario della persona stessa, alle banche dati, da chiunque gestite e detenute, contenenti informazioni sugli studi compiuti dalla persona stessa o sulle sue esperienze formative o lavorative.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

L'art. 6, che prevedeva disposizioni in materia di istruzione e formazione è stato soppresso con la legge di conversione.

MODIFICHE ALLA NORMATIVA SUI CONTRATTI A TERMINE

Le modifiche alla normativa sui contratti a termine sono contenute nell'art. 7

Il comma 1-bis del D.L.vo n. 368/2001 è sostituito dal seguente: "Il requisito di cui al comma 1 (che sono le 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 della 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 appena detto 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"

Viene 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, la logica ci porta a dire che, 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 (a breve cambieranno in virtù della legge comunitaria 2013 di prossima approvazione). Va, inoltre, ricordato 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 del contratto 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.

La seconda 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".

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). Per la verità la dizione del comma 6 (ora abrogato) ove gli stessi erano contemplati faceva, in un certo senso, intendere la loro estraneità alle stesse causali previste dal D.L.vo n. 368/2001, ma recenti sentenze di merito avevano richiesto per tali contratti la causale ex art. 1, comma 1. Con questo opportuno cambiamento vengono meno tutta una serie di discussioni 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 "acausali" (comma 1-bis).

DISTACCO DEI LAVORATORI

Con una disposizione contenuta nella legge di conversione (art. 7, comma e, lettera 0a), si è intervenuti sull'istituto del distacco, disciplinato dall'art. 30 del D.L.vo n. 276/2003, con un comma aggiuntivo che è il 4 - bis: "qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del D.L. n. 5/2009, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 33/2009, l'interesse del distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità del lavoratore previste dall'art. 2103 c.c. . Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso".

Il contratto di rete è quello attraverso il quale più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere individualmente e collettivamente la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e , a tal fine, si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa: questa definizione si ricava dal comma 4 - ter dell'art.

3 del D.L. n. 5/2009, il quale, dopo la conversione, è stato “arricchito” con le modifiche introdotte dalla legge n. 134/2012 e dalla legge n. 221/2012 che ha convertito il D.L. n. 179/2012.

Per completezza di informazione si ricorda che il concetto di contratto di rete è presente anche in una delle ipotesi agevolatrici dei contratti in agricoltura previsti da questa legge e delle quali si parlerà tra poco.

Il Legislatore parla di “codatorialità”: si tratta di un concetto che dovrà essere approfondito, atteso che la titolarità congiunta (da parte datoriale) relativa al rapporto di lavoro, appartiene a due o (addirittura) più soggetti diversi e che non ci si trova di fronte a due (o più) rapporti a tempo parziale ove ogni datore di lavoro è responsabile del singolo contratto che a lui fa riferimento.

Per il resto l’istituto del distacco è rimasto completamente uguale rispetto al passato nel senso che (art. 30 del D.L.vo n. 276/2003) occorre, per la sua realizzazione, la temporaneità, l’interesse del distaccante e l’esecuzione di una determinata attività da parte del lavoratore distaccato, fermo restando che il primo datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico, contributivo, assicurativo e normativo nei confronti del lavoratore. Su quanto appena detto si ritiene necessario il rinvio all’interpello n. 1 del 2 febbraio 2011 del Ministero del Lavoro che ha trattato puntualmente i tre aspetti sopra evidenziati.

Se il distacco comporta un mutamento di mansioni ciò deve avvenire con il consenso dell’interessato, mentre, in caso di utilizzazione del lavoratore ad oltre 50 Km. dalla propria sede di servizio, debbono essere, necessariamente, comprovate le condizioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive che hanno determinato il trasferimento. La disciplina relativa al distacco, in alternativa al licenziamento, prevista, con accordo sindacale, dall’art. 8, comma 3, della legge n. 236/1993, resta fuori dalla disciplina dell’art. 30. Se, infine, il distacco è intervenuto in violazione dei requisiti previsti dalla legge, l’interessato può, con ricorso giudiziale, notificato anche soltanto a chi ne ha utilizzato la prestazione, chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato nei confronti di quest’ultimo, con le conseguenze previste dall’art. 27, comma 2, del D.L.vo n. 276/2003 (somministrazione irregolare).

LAVORO INTERMITTENTE

Anche qui è l’art. 7 a fissare le novità.

Il Decreto Legge n. 76/2013 interviene sugli articoli 34 e 35 del D.L.vo n. 276/2003 affermando con il nuovo comma 2 dell’art. 34 che “il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro (quest’ultima precisazione è stata aggiunta nella legge di conversione), per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell’arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto a tempo pieno ed indeterminato”, ma da tale regola generale, la legge di conversione n. 99/2013 ha escluso i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo per i quali non si rinviene alcun tetto. Per quel che riguarda il computo il comma 3 dell’art. 7 afferma chiaramente che le 400 giornate (che sono di prestazione effettiva e che non paiono doversi rapportare a criteri orari) si calcolano a partire dal 28 giugno 2013.

La legge di conversione n. 99/2013 ha cancellato una disposizione introdotta dal D.L. n. 76/2013 nell'art. 35 e che prevedeva una sorta di non applicazione della sanzione correlata alla mancata comunicazione al Dicastero del Lavoro in via telematica dell'utilizzazione del lavoratore "chiamato", prima dell'effettivo inizio della prestazione, qualora dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si fosse evidenziata la volontà di non occultare la prestazione di lavoro. Ora, questa norma è stata espunta, e la situazione è tornata quella antecedente il 28 giugno 2013, data di entrata in vigore del provvedimento.

Con una modifica introdotta nella legge n. 92/2012 (art. 1, comma 22) viene prorogata la data di scadenza dei contratti di lavoro intermittente per le ipotesi già disciplinate, sia per le condizioni soggettive correlate all'età (ad esempio, "over 45" e non soltanto "over 55") che dal vecchio art. 37 della legge n. 276/2003 (fine settimana, periodo delle ferie estive, vacanze pasquali e natalizie) già fissata al 17 luglio 2013: ora il nuovo termine finale è stato spostato al 1° gennaio 2014 (comma 5).

Va, infine, ricordato che il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 27 del 27 giugno 2013, a firma congiunta dei Direttori Generali per l'Attività Ispettiva e per il Mercato del Lavoro, ha fornito le modalità operative relative alla "chiamata" ed alla comunicazione stabilite dal D.M. 22 marzo 2013 che è entrato in vigore il 3 luglio 2013.

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE A PROGETTO

E' l'art. 7, comma 2, lettere c) e d), a prevedere le 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.

Per completezza di informazione è opportuno ricordare come il 1° agosto 2013 sia stato sottoscritto il primo CCNL per i lavoratori dei call- center che, disciplina anche gli aspetti retributivi correlati alle posizioni lavorative "out – bound" e che, in un certo senso, era stato postulato anche dal Legislatore con la legge n. 135/2012..

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 alla 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, con un discorso, relativamente diverso (che resta uguale al passato) nel settore agricolo con la distinzione in favore degli agricoltori con redditi minimi;
- 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" 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.

TENTATIVO DI CONCILIAZIONE OBBLIGATORIO SUL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Viene riscritto il comma 6 dell'art. 7 della legge n. 604/1966 in ciò intervenendo su indirizzi oscillanti della magistratura di merito (ordinanze del Tribunale di Milano del 5 e del 22 marzo 2013) e confortando l'orientamento espresso dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 3/2013: viene specificato che il tentativo obbligatorio di conciliazione avanti alla commissione istituita ex art. 410 cpc presso la Direzione territoriale del Lavoro non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto ex art. 2110 c.c. . Questa novità ha avuto il pregio di risolvere i problemi di molti datori di lavoro che nel dubbio degli orientamenti giurisprudenziali (la violazione della procedura poteva portare alla corresponsione di un'indennità compresa tra le sei e le dodici mensilità)) chiedevano, comunque, l'espletamento del tentativo ed, al contempo, ha tolto le "castagne dal fuoco" alle Direzioni territoriali del Lavoro che, seguendo l'orientamento ministeriale, non convocavano le parti: il tutto, con diatribe, presentazioni di memorie, perdita di tempo e poche certezze.

Inoltre, la procedura non trova applicazione in caso di licenziamenti per cambio di appalto, laddove una norma di natura contrattuale prevede l'assorbimento dei lavoratori da parte dell'impresa subentrante (v., ad esempio, l'art. 4 del CCNL pulizie multi servizi), o in caso di licenziamento in edilizia per fine cantiere o fine fase lavorativa. Si tratta di due ipotesi per le quali fino al 31 dicembre 2015 non è dovuto il contributo di ingresso all'ASpl (art. 2, comma 34, della legge n. 92/2012).

La prima delle due ipotesi considerate non supera, purtroppo, completamente il problema, in quanto, sovente, l'impresa subentrante (è il caso del contratto delle pulizie per le imprese artigiane) non applica un accordo che prevede l'assorbimento del personale ed, inoltre, spesso, le imprese che perdono l'appalto vengono a conoscere l'esito della gara (alla quale, magari, hanno partecipato loro stesse), a ridosso della scadenza.

Dopo aver ribadito la funzione attiva della commissione e dopo aver confermato la tempistica della procedura (20 giorni dalla convocazione, a meno che le parti di comune accordo non ritengano di proseguire la discussione) ed il momento in cui il datore può comunicare il licenziamento (tutto è rimasto immutato), la norma continua affermando che in caso mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione, il giudice può desumere argomenti di prova e valutazione ex art. 116 cpc.

AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI DI LAVORATORI IN ASpl

Il nuovo istituto incentivante finalizzato a favorire l'occupazione di chi è in "godimento" ASpl è disciplinato all'art. 7, comma 5, lettera b).

Con una modifica introdotta nell'art. 2 della legge n. 92/2012 (dopo il comma 10 è stato inserito un ulteriore comma, il 10 – bis) è stato previsto un incentivo in favore dei datori di lavoro che assumono a tempo pieno ed indeterminato lavoratori in ASpl senza che ciò derivi da un adempimento dell'obbligo. La disposizione ricopia, in sostanza, il concetto già presente nel nostro ordinamento per l'assunzione di lavoratori in mobilità (art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991). L'incentivo è pari al 50% di ogni mensilità di indennità non ancora corrisposta al lavoratore. L'incentivo non spetta per quei lavoratori riassunti dopo il licenziamento che si trovino nell'arco temporale dei sei mesi per l'esercizio del diritto di precedenza (art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949) o, qualora l'impresa assumente, pur appartenendo ad altro settore, sia in rapporto di collegamento o controllo con l'impresa che ha operato il recesso, oppure l'assetto proprietario sia sostanzialmente coincidente, l'impresa "che assume, dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento (più propriamente, si sarebbe dovuto affermare all'atto della comunicazione di avviamento, essendo la richiesta, fatte salve le categorie d'obbligo, espunta dal nostro ordinamento dal 1993), che non ricorrono le menzionate condizioni ostative". Quanto appena detto non può prescindere da alcuni chiarimenti:

- a) fermi restando i requisiti soggettivi per il godimento dell'ASpl (due anni di anzianità contributiva di cui 52 settimane nell'ultimo anno) nel corso del 2013 (per gli anni successivi è destinata,

- progressivamente a salire per quel che concerne la durata) è riconosciuta per 8 mesi per gli “under 50” e per 12 mesi per i lavoratori di età superiore. La prestazione ASpl si calcola sommando tutta la retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 2 anni, comprensiva sia delle mensilità aggiuntive che degli elementi continuativi e non continuativi, divisa per il numero delle settimane di contribuzione e moltiplicata per il coefficiente 4,33. L’importo è pari (art. 2, comma 7) al 75% della retribuzione mensile nei casi in cui sia pari o inferiore a 1180 euro (lordi), annualmente rivalutato: se superiore a tale somma, occorre aggiungere il 25% della differenza tra quanto già percepito e 1180 euro, senza superare, peraltro, l’importo integrativo massimo mensile che per il 2013 è pari a 1152, 90 euro (v. circolare INPS 30 gennaio 2013, n. 14);
- b) l’incentivo, presumibilmente a conguaglio, viene corrisposto per le mensilità non ancora percepite dal lavoratore: ciò significa che, da un punto di vista prettamente economico, è più conveniente per il datore di lavoro assumere il lavoratore in ASpl all’inizio del “godimento”, ricordando, peraltro che l’importo dopo sei mesi si riduce del 15% e di altro 15% per chi, a partire dal 2014, ne usufruirà per un periodo superiore a 12 mesi.
 - c) l’agevolazione non sembra concedibile in caso di assunzione di lavoratore che percepisca la mini ASpl.

MODIFICHE ALL’ART. 3 DELLA LEGGE n. 92/2012

Le novità, che sono, sostanzialmente, uno spostamento in avanti di termini legali, sono contenute nell’art. 7, comma 5, lettera c).

La prima modifica (art. 3, comma 4) riguarda il termine assegnato alle parti sociali per stipulare accordi collettivi finalizzati a costituire fondi bilaterali nei settori non coperti dalla normativa sulle integrazioni salariali, con la finalità di assicurare una tutela mai lavoratori in costanza di rapporto di lavoro per riduzione sospensione dell’attività lavorativa per ipotesi nelle quali la normativa prevede, in via generale, il ricorso alla CIGO o alla CIGS: il termine, inizialmente fissato in dodici mesi dall’entrata in vigore della legge (18 luglio 2013) è spostato in avanti al 31 ottobre 2013. Se tale termine trascorre invano (periodo aggiunto al comma 4) le forme di sostegno del reddito in favore dei lavoratori interessati, sono assicurati, a partire dal 1° gennaio 2014, dall’attivazione del fondo di solidarietà residuale previsto dai successivi commi 19 e seguenti che è costituito con decreto di natura non regolamentare del Ministro del Lavoro.

La seconda modifica (art. 3, comma 14) riguarda lo spostamento al 31 ottobre del 2013 del termine fissato ai fondi bilaterali in settori specifici, come l’artigianato, per l’adeguamento delle fonti istitutive e normative di detti fondi o dei fondi interprofessionali ex art. 118 della legge n. 388/2000, per l’aspetto formativo.

La terza modifica (art. 3, comma 19) sposta al 31 ottobre 2013 il termine per la creazione del fondo bilaterale per i settori e le tipologie di datori di lavoro con un organico superiore ai quindici dipendenti, non coperti dalla normativa di integrazione salariale.

CONVALIDA DELLE DIMISSIONI E DELLE RISOLUZIONI CONSENSUALI

Le novità introdotte sono state inserite all'art. 7, comma 5, lettera d).

La specifica normativa sulla convalida delle dimissioni prevista dall'art. 4 della legge n. 92/2012 è rimasta uguale, anche per quel che riguarda le dimissioni entro i tre anni dalla nascita del bambino (dall'adozione o dall'affidamento), ma anche, in particolare, per le sedi dedicate a convalidarle (DTL, centro per l'impiego, sedi previste dalla contrattazione collettiva – nel settore industriale, in virtù dell'accordo del 3 agosto 2012, è la sede sindacale ex art. 411 cpc - o, in alternativa, la conferma sottoscritta dall'interessato sulla ricevuta della comunicazione di cessazione del rapporto inviata in via telematica al sistema delle comunicazioni telematiche obbligatorie (COT)), per il diritto al ripensamento (entro sette giorni dalla presentazione se non confermate) e per le altre modalità. Ora, attraverso il comma 23 – bis, si afferma che le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 dell'art. 4 si applicano, per quanto compatibili, anche alle dimissioni o alle risoluzioni consensuali intervenute nei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto e nelle associazioni in partecipazione con apporto lavorativo. Si ricorda che per effetto del comma 2 dell'art. 67 del D.L.vo n. 276/2003 come modificato dall'art. 1, comma 23, della legge n. 92/2012, il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro. La novità di questa disposizione consiste nel fatto che le dimissioni si riferiscono a rapporti non di lavoro subordinato e non a tempo indeterminato, atteso che, come nel co.co.pro., sono legati alla realizzazione di un progetto.

Da quanto appena detto si deduce che, a partire dal 28 giugno 2013, la specifica normativa sulle dimissioni in bianco e sulle risoluzioni consensuali trova applicazione anche a tali tipologie contrattuali di lavoro autonomo, ivi compreso il comma 16 che fa riferimento alla risoluzione consensuale o alle dimissioni del padre e della madre nei primi tre anni dalla nascita del bambino.

La frase "in quanto compatibili" immessa nel testo del decreto legge n. 76/2013 e confermata dalla legge di conversione n. 99/2013, fatti salvi diversi avvisi amministrativi, potrebbe significare che sono esclusi dalla procedura quei soggetti (ad esempio, membri di collegi sindacali, amministratori, ecc.) che sono titolari di collaborazioni coordinate e continuative ma che sono, in un certo senso "speciali", atteso che per gli stessi non c'è neanche l'obbligo della comunicazione telematica al centro per l'impiego (v. nota del Ministero del Lavoro del 14 febbraio 2007).

MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO n. 181/2000

La prima modifica riguarda una cancellazione: il numero 1) della lettera c) del comma 33 dell'art. 4 (che sin riferisce all'art. 4, comma 1) è abrogato.

La seconda, prevista dall'art. 7, comma 7, del D.L.vo n. 276/2003, concerne un'aggiunta all'art 4 (dopo l'alea): a) "conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione, con l'esclusione di coloro che sono previsti dall'art. 8, commi 2 e 3 del D.L.vo n. 468/1997. Nella sostanza si tratta di un ritorno alla normativa antecedente la legge n. 92/2012 per cui i disoccupati potranno svolgere la propria attività lavorativa in forma subordinata od autonoma purchè ciò non comporti il superamento di alcuni limiti che sono pari ad 8.000 euro lordi in caso di lavoro subordinato e 4.800 euro lordi se la prestazione discende da lavoro autonomo e 8.000 se derivante da collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto. Tutto questo è in linea con quanto emerso dalla Conferenza Stato – Regioni del 22 novembre 2012 e sul piano strettamente operativo consente di mantenere più facilmente il requisito di disoccupato da oltre 24 mesi che "porta in dote" al datore di lavoro, in caso di assunzione a tempo indeterminato, uno sgravio contributivo del 50% per 36 mesi al centro – nord e del 100% (ovviamente, della quota a carico di chi assume) nelle Regioni del Mezzogiorno e nelle aziende artigiane.

Viene riformulato, con un ritorno alle disposizioni ante "Fornero", il concetto di sospensione dello stato di disoccupazione, modificando le parole "fino a sei mesi" in "non inferiore a sei mesi". Il tutto appare coerente con un indirizzo che, in sostanza (si veda anche l'incentivo previsto dall'art. 1 in favore dei datori di lavoro che assumono "under 29") "neutralizzano" i rapporti di lavoro fino a sei mesi (su questo punto, si rimanda anche alla circolare del Ministero del Lavoro n. 24 del 25 luglio 2013).

Un'altra modifica al D.L.vo n. 181/2000 è stata inserita all'art. 9, comma 5, laddove ai soggetti pubblici già individuati dal comma 6 dell'art.4 –bis ai fini della validità delle comunicazioni obbligatorie telematiche di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga, è stata aggiunta la Prefettura – UTG, attraverso una norma interpretativa. E' una disposizione di natura interpretativa: una nuova applicazione del principio della pluriefficacia lo si vede (se ne parlerà successivamente) nella disposizione, introdotta con la legge di conversione, riferita all'obbligo del datore di lavoro che fornisce l'alloggio (pagato o meno, non importa), di comunicare alla Questura la disponibilità dello stesso in favore del cittadino extra comunitario. Qui, l'obbligo è assolto con l'invio della comunicazione di assunzione in via telematica.

LA STABILIZZAZIONE DEGLI ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE

Nel quadro complessivo della c.d. "riforma Fornero", i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro sono stati, rispetto ad altre tipologie contrattuali, oltre modo penalizzati, sol che si

pensi alle limitazioni intervenute con il nuovo art. 2549 c.c. circa il numero massimo per la medesima attività (tre, con esclusione del consorte e dei parenti stretti) e con la previsione di un'unica via d'uscita per la persistenza di rapporti associativi stipulati in "surplus": quella della certificazione entro il 17 luglio 2012. Il superamento del numero massimo comporta la trasformazione a tempo indeterminato di tutti i contratti associativi. A tali "compressioni" si aggiunge la previsione del comma 30 dell'art. 1 della legge n. 92/2012 con la prova "iuris tantum" della subordinazione ricavabile dalla mancata partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, anche senza la consegna del rendiconto o dall'assenza nell'attività prestata di competenze teoriche di grado elevato o di capacità tecnico pratiche.

Che la normativa del 2012 fosse particolarmente rigida almeno in certi settori, il Legislatore lo ha riconosciuto apportando alcune modifiche, sia pure minori, affermando nella legge di conversione che le limitazioni numeriche non si applicano alle imprese a scopo mutualistico per gli associati individuati attraverso l'elezione dall'assemblea ed i cui contratti siano stati certificati ed "ai rapporti fra produttori ed artisti, interpreti, esecutori, volto alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento".

Alla luce di questo fenomeno che presenta aspetti notevolmente diversificati e che coinvolge (o ha coinvolto) aziende di grosso spessore, ma anche piccole realtà produttive e commerciali, il Legislatore ha inteso promuovere una sorta di "sanatoria" che per certi versi ricalca (ma questa ha caratteristiche più precise e puntuali) quella che nel 2007, per effetto della legge n. 296/2006, riguardò i contratti di collaborazione coordinata e continuativa (in particolare, quelli sviluppati all'interno dei call-center) e quelli di emersione dal "nero": questa operazione è stata compiuta con l'art. 7 – bis, introdotto nel corso della discussione parlamentare.

Dopo aver fissato gli obiettivi della stabilizzazione (la trasformazione dei rapporti di associazione in partecipazione con apporto lavorativo non particolarmente omogenei rispetto al dettato normativo, in contratto di lavoro a tempo indeterminato) il comma 1 stabilisce con chiarezza il primo passo della procedura: un accordo collettivo aziendale, sottoscritto con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (quindi, anche le RSU che ne sono espressione), nel periodo compreso tra il 1° giugno ed il 30 settembre 2013. Tale accordo dovrà, quanto meno, fissare alcuni "paletti": il numero degli associati in partecipazione interessati, la durata del rapporto e le tipologie contrattuali di stabilizzazione. Così come è scritta, la disposizione si propone di "tagliare fuori" quelle associazioni sindacali che, pur presenti a livello locale, siano poco rappresentative.

Il comma 2 offre ulteriori delucidazioni: i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o con rapporto di apprendistato (la norma non esclude affatto la possibilità del tempo parziale), debbono essere instaurati entro i tre mesi successivi alla loro stipula e debbono riguardare esclusivamente

lavoratori che sono stati già parti di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Ove ne ricorrano le condizioni sono in “toto” applicabili i benefici legislativi correlati alle assunzioni incentivate ed, inoltre, prima dell’effettiva assunzione, gli interessati debbono sottoscrivere atti di conciliazione con cui “chiudono” qualunque rivendicazione di natura economica relativa all’intercorso rapporto associativo: tutto questo avanti alla commissione provinciale di conciliazione istituita presso la DTL, o in sede sindacale o in un delle sedi di certificazione individuate dal Legislatore. Da quanto appena detto emerge come la stabilizzazione possa divenire conveniente (si pensi ai vantaggi economici, contributivi – particolarmente cospicui nelle imprese fino a nove dipendenti -, normativi e fiscali dell’apprendistato) non soltanto per quei datori di lavoro con contratti associativi particolarmente “dubbi” (relativamente ai contenuti) ma anche per coloro che, pur avendo certificato il rapporto prima del 18 luglio 2012, sono vicini alla scadenza ed intendono proseguire la collaborazione con quei lavoratori.

La norma non prende in alcun modo in considerazione una eventuale stabilizzazione con rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato: la ragione appare evidente (al di là della difficoltà di “compresenza” delle condizioni soggettive ed oggettive postulate da tale tipologia), attesa la natura di tale contratto che fa dipendere la prestazione soltanto da “chiamate” del datore di lavoro che possono avere la caratteristica di un’estrema episodicità.

Il successivo comma 3 pone un limite oggettivo ai datori di lavoro i quali, nei sei mesi successivi alle assunzioni, possono procedere alla risoluzione dei rapporti soltanto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Si tratta di un limite alla facoltà di recesso del datore, del tutto analogo, almeno per la parte imprenditoriale, a quello in essere per il contratto di apprendistato ove ciò sussiste durante tutta la durata del periodo formativo.

Alcune considerazioni sull’atto di conciliazione si possono effettuare sulla base di ciò che afferma il comma 4: esso si inserisce in una procedura a “formazione progressiva” che prevede anche il versamento (da effettuare entro il 31 gennaio 2014), da parte del solo datore di lavoro, alla gestione separata dell’INPS di un contributo straordinario integrativo finalizzato al miglioramento del trattamento previdenziale, di una somma pari al 5% della quota di contribuzione a carico dell’associato per i periodi in cui si è svolto il contratto associativo e, in ogni caso, per non più di sei mesi, riferito a ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato. Questa disposizione va necessariamente correlata con quella del comma successivo (comma 5) che affida alle sedi INPS il compito di verificare la regolarità della procedura (accordo collettivo, atti di conciliazione, instaurazione effettiva di contratti a tempo indeterminato, attestazione del versamento della quota contributiva aggiuntiva) con la successiva comunicazione dell’esito, alla competente Direzione territoriale del Lavoro individuata in base al luogo dove insiste la sede legale dell’azienda. Ovviamente, si ritiene che l’esito di tale verifica debba essere comunicato dall’Istituto anche ai datori di lavoro interessati.

Si ricorda, per inciso, che, in via generale, l'aliquota contributiva è pari al 27,72%, che è obbligatoria dal 1° gennaio 2004 e che il 55% è a carico dell'associante ed il 45% a carico dell'associato.

Il comma 6 fa, tangibilmente, vedere i vantaggi per le imprese che sono state oggetto di accertamenti ispettivi e, successivamente destinatari di provvedimenti amministrativi e giurisdizionali non definitivi riguardanti la qualificazione dei pregressi rapporti. Se le stesse accedono alla procedura di stabilizzazione gli effetti dei provvedimenti sono sospesi (ed, in un certo senso, la stessa attività di vigilanza è sospesa e, correlativamente, si debbono intendere sospesi tutti i termini) fino al momento in cui l'INPS verifica gli effetti della procedura. La conclusione positiva della procedura produce effetti diretti comportando l'estinzione degli illeciti in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali, pur se accertati attraverso un'attività compiuta alla data di entrata in vigore della legge di conversione, relativamente ai pregressi rapporti di associazione in partecipazione o di tirocinio riferiti alle aziende che hanno sottoscritto gli accordi collettivi postulati dalla procedura. La verifica positiva dell'INPS fa venir meno anche l'efficacia dei provvedimenti amministrativi emanati in conseguenza di contestazioni riguardanti i medesimi rapporti (si pensi alla diffida accertativa per crediti patrimoniali ed al susseguente decreto ingiuntivo), pur se già oggetto di accertamento giudiziale non definitivo. L'estinzione cui fa riferimento il comma 7, concerne anche le pretese contributive, assicurative, le sanzioni amministrative e civili, conseguenti alle contestazioni connesse ai rapporti sopra citati.

Come si vede il buon esito della procedura ha un effetto tombale nei confronti degli accertamenti ispettivi posti in essere presso quelle imprese e che si sono concentrati sulla qualificazione dei rapporti con una loro riconduzione nell'alveo della subordinazione. Nel comma 7, in due passaggi, si fa riferimento ai rapporti di tirocinio instaurati presso le imprese oggetto di accertamento per i quali, esplicitamente, è prevista l'estinzione di qualunque illecito direttamente od indirettamente connesso alla qualificazione del rapporto, ma per i quali non è prevista alcuna stabilizzazione in termini di lavoro subordinato.

BANCA DATI DELLE POLITICHE ATTIVE E PASSIVE

L'art. 8 prevede la creazione di una banca – dati finalizzata alla razionalizzazione degli interventi di politica attiva del lavoro. Tale banca, che costituisce una componente del sistema informativo previsto dall'art. 11 del D.L.vo n. 469/1997 e della banca dati del lavoro di cui parla l'art. 15 del D.L.vo n. 276/2003, è reso disponibile da ClicLavoro del Ministero del Lavoro e vi concorrono, oltre a quest'ultimo, le Regioni, le Province Autonome, le Province, l'ISFOL, l'INPS, Italia Lavoro SpA, il Ministero dell'Istruzione, il Ministero dell'Interno, il Ministero dello Sviluppo Economico, le Università pubbliche e private e le Camere di Commercio.

RESPONSABILITA' SOLIDALE NEGLI APPALTI

L'art. 9, comma 1, si occupa della solidarietà negli appalti: mai altra materia è stata oggetto di continue modifiche come questa sol che si pensi all'ultimo intervento intervenuto con il D.L.vo n. 69/2013, convertito definitivamente nella legge 9 agosto 2013, n. 98, al quale si accennerà, sia pure brevemente, tra poco.

Questa è la novità introdotta.

La solidarietà negli appalti ex art. 29, comma 2, del D.L.vo n. 276/2003 trova applicazione anche ai compensi ed agli obblighi di natura contributiva ed assicurativa in favore dei lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma (la disposizione non fa alcuna eccezione), fatta eccezione per i contratti di appalto delle Pubbliche Amministrazioni individuate dall'art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001. La solidarietà anche in favore dei lavoratori autonomi riprende un concetto già espresso in via amministrativa dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 5/2011 e dall'INPS con la circolare n. 106/2012.

La contrattazione collettiva ex art. 29, comma 2, ha effetto soltanto sui trattamenti retributivi impiegati nell'appalto con esplicita esclusione di qualsiasi effetto sulla parte contributiva. In sostanza, si tratta di una specificazione che può riverberare i propri effetti anche su una eventuale contrattazione di secondo livello ex art. 8 della legge n. 148/2011 che, in presenza di un "obiettivo di scopo" può intervenire sul regime della solidarietà negli appalti (art. 8, comma 2, lettera c).

Si ricorda che l'art. 29 prevede, in via generale, una obbligazione di natura solidale tra committente, appaltatore ed eventuali subappaltatori nel limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, riferita alle retribuzioni, al TFR, ai contributi previdenziali ed ai premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto. Sono escluse le sanzioni civili delle quali risponde soltanto il trasgressore ed è previsto un sistema di escussione a favore del committente.

Per completezza di informazione si ricorda che l'art. 50 del D.L. n. 69/2013, ora convertito in legge, intervenendo su alcuni commi dell'art. 35 della legge n. 248/2006, ha eliminato la responsabilità solidale del committente (superabili attraverso "asseverazioni" e "dichiarazioni sostitutive", limitatamente all'IVA, lasciando inalterata quella tra appaltatore e subappaltatore con riferimento alle ritenute IRPEF sui redditi di lavoro dipendente).

RIVALUTAZIONE DELLE SANZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA ED IGIENE SUL LAVORO

Le novità sono state previste dall'art. 9, comma 2.

Il comma 4-bis dell'art. 306 del D.L.vo n. 81/2008 è stato sostituito: le ammende previste con riferimento nelle contravvenzioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative sono rivalutate a cadenza quinquennale con decreto del Direttore Generale per l'Attività Ispettiva in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo con arrotondamento della cifra al decimale superiore.

Dal 1° luglio 2013 (sede di prima applicazione) la rivalutazione è pari al 9,6% (tra queste, oltre a quelle specifiche per la sicurezza, la rivalutazione riguarda anche le norme sanzionatorie applicabili in materia di visite preassuntive, di tesserini e di DURC). La metà delle maggiorazioni sono destinate al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del Lavoro.

Le nuove sanzioni, chiarisce la legge di conversione, trovano applicazione negli accertamenti effettuati a partire dal 1° luglio 2013, come ricordato anche dalla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva con la nota n. 12059 del 2 luglio successivo.

Nulla dice la nota appena citata circa la somma aggiuntiva di 1.500 euro prevista dall'art. 14, in caso di sospensione dell'attività imprenditoriale. Si è del parere, fatti salvi eventuali chiarimenti amministrativi di segno opposto, che nel caso di specie non ci si trovi di fronte ad una sanzione (la legge parla di somma aggiuntiva) e, quindi, l'importo resta invariato: essa non segue, in caso di mancato pagamento, la strada che tutte le sanzioni amministrative sono obbligate a percorrere, quella dell'ordinanza – ingiunzione. La somma strettamente correlata alla riapertura dell'attività: se questa non si verifica (nel senso che il datore di lavoro cessa, definitivamente, la propria attività), il datore di lavoro non è tenuto a pagarla (ovviamente, restano salve tutte le altre sanzioni contestate, "in primis" quelle sul lavoro nero).

Un'altra novità in materia di sicurezza è stata introdotta per i lavoratori con contratto di somministrazione, attraverso una modifica dell'art. 23, comma 1, del D.L.vo n. 276/2003, come modificato dall'art. 7 del D.L.vo n. 24/2012. La nuova disposizione afferma che le condizioni di tutela del lavoratore utilizzato debbono essere non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello anche sotto l'aspetto della "integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al D.L.vo n. 81/2008".

CONTRATTI DI PROSSIMITA' EX ART. 8 DELLA LEGGE n. 148/2011

Il D.L. n. 76/2013 prevedeva all'art. 9, comma 4, l'obbligo del deposito presso la DTL dei contratti di prossimità stipulati ex art. 8 della legge n. 148/2011: ora, tale obbligo è stato soppresso dalla legge di conversione.

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 viene 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 debbono 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

Sulle novità in materia di somministrazione di lavoro per quel che concerne gli aspetti della sicurezza sul posto di lavoro, si è già accennato pocanzi, allorché si è trattato l'argomento dell'adeguamento economico delle sanzioni amministrative e penali previste dal D.L.vo n. 81/2008. 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 stata 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 9, attraverso uno storno di bilancio, arrivano nuove risorse economiche a favore del "fondo nazionale per l'accoglienza dei minori non accompagnati" che, secondo l'art. 1, comma 2, del DPCM n. 535/1999 sono i minorenni non aventi la cittadinanza italiana o di altri Stati dell'Unione Europea che, non avendo presentato domanda di asilo, si trovano per qualsiasi causa nel territorio italiano privi di assistenza e rappresentanza da parte dei genitori o di altri adulti per loro legalmente responsabili in base alle nostre leggi.

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. Per

completezza di informazione si riporta il contenuto del comma 10 dell'art. 5 che recita “ nei casi in cui non venga presentata la dichiarazione di emersione di cui al presente articolo ovvero si proceda all'archiviazione del procedimento o al rigetto della dichiarazione, la sospensione di cui al comma 6 cessa, rispettivamente, alla data di scadenza del termine per la presentazione ovvero alla data di archiviazione del procedimento o di rigetto della dichiarazione medesima. Si procede comunque all'archiviazione dei procedimenti penali ed amministrativi a carico del datore di lavoro nel caso in cui l'esito negativo del procedimento derivi da motivo indipendente dalla volontà o dal comportamento del datore di lavoro”.

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 sia in possesso del 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 il terzo si esamina la posizione del datore di lavoro che resta responsabile per il pagamento delle somme di cui al comma 5 fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro, con verifica da parte del SUI dei requisiti prescritti in capo al datore di lavoro, ai fini dell'applicazione del comma 10.

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.). Ebbene, tale adempimento viene effettuato attraverso la comunicazione di assunzione telematica inviata al centro per l'impiego che ha natura di pluriefficacia. Tutto questo, però, non è automatico, in quanto 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.

ASSUNZIONI DA PARTE DELLE IMPRESE AGRICOLE FACENTI PARTE DELLO STESSO GRUPPO

Il comma 11 dell'art.9 modifica l'art. 31 del D.L.vo n. 276/2003 introducendo specifiche norme per i datori di lavoro agricoli. Vengono introdotti i commi 3- bis, 3 - ter, 3 – quater e 3 – quinquies con i quali si afferma che:

- a) le imprese agricole, anche cooperative, appartenenti allo stesso gruppo, o riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da vincolo di parentela od affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le singole aziende;
- b) l'assunzione può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50% sono imprese agricole;
- c) con DM del Ministro del Lavoro sono definite le modalità per le assunzioni congiunte. Il Legislatore non ha previsto un termine per l'emanazione dello stesso;
- d) viene stabilita la solidarietà retributiva e previdenziale per i rapporti instaurati con tali modalità, con la conseguenza che ogni datore di lavoro risponde delle retribuzioni e dei contributi, prescindere dal luogo ove i lavoratori hanno prestato la loro attività.

La disposizione si inserisce in un quadro normativo ed amministrativo che tende a rendere più facile e libero da oneri burocratici il lavoro in agricoltura. Si pensi, ad esempio, al lavoro accessorio (art. 70 e ss. del D.L.vo n. 276/2003), alle prestazioni gratuite in agricoltura "vel affectionis" dei parenti ed affini entro il quarto grado (art. 74 del D.L.vo n. 276/2003) ed alla recenti note della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva relativa al lavoro dei familiari inviate alle Direzioni del Lavoro il 10 giugno 2013 (prot. n. 37/0010478) ed il 5 agosto 2013 (prot. n. 37/0014184).

SOCIETA' SEMPLIFICATA

Con alcune modifiche introdotte nell'art. 9, il Legislatore ha introdotto significative modificazioni alla normativa sulle società semplificate, intervenendo sugli articoli 2463 e 2464 del codice civile.

Il nuovo articolo 2963 c.c. afferma che nelle società a responsabilità semplificata, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, l'ammontare del capitale sociale possa essere inferiore ai 10.000 euro. La vecchia disposizione prevedeva unicamente una deroga per gli "under 35" (art. 2463 – bis c.c.) o nelle s.r.l. a capitale ridotto (art. 44 della legge n. 134/2012). Nell'atto costitutivo va esplicitata la parte sottoscritta e quella versata, ma la deroga generalizzata rispetto ai 10.000 euro vale per tutti: il comma 4 del nuovo art. 2463 (inserito dal comma 15 – ter) afferma che il capitale può esser inferiore a 10.000 euro ma almeno uguale ad 1 euro. In sede di approvazione del bilancio di esercizio occorre destinare una quota degli utili pari ad almeno 1/5 fino al raggiungimento di un importo pari a 10.000 euro, calcolando anche il capitale sociale.

L'altra modifica di rilievo riguarda i conferimenti. Il comma 15 –bis, intervenendo sull'art. 2464 c.c., stabilisce che nel momento in cui si sottoscrive l'atto costitutivo deve essere versato all'organo amministrativo individuato nell'atto (e non più in una banca) almeno il 25% dei conferimenti in denaro e l'intero sovrapprezzo o l'intero ammontare qualora la costituzione sia avvenuta con atto unilaterale.

Alla luce delle novità sopra indicate, sono stati abrogati i commi 1,2, 3, e 4 dell'art. 44 della legge n. 134/2012.

MODIFICHE ALLA NORMATIVA SULLE "STAR UP INNOVATIVE"

Con alcuni commi dai 16 in poi dell'art.9 sono state modificate alcune norme specifiche contenute nell'art. 25, comma 2, della legge n. 221/2012, finalizzate a rendere più agevole lo sviluppo delle c.d. "star -up innovative".

Tra questi si segnala l'eliminazione del requisito in base al quale la maggioranza delle quote o delle azioni rappresentative del capitale sociale e dei diritti di voto che doveva essere posseduta da persone fisiche.

Altra novità riguarda le spese di ricerca e di sviluppo: esse passano dal 20% calcolato sul maggior valore tra costo e valore totale della produzione, al 15%.

Per quel che riguarda, invece, la parte "lavoro" disciplinata, in gran parte, dall'art. 28, le cose sono rimaste immutate: i contratti a tempo determinato si caratterizzano per il fatto che nell'arco temporale massimo dei 36 mesi gli stessi possono succedersi l'uno all'altro senza soluzione di continuità, potendo ben essere non applicato lo "stop and go", con possibilità di un ulteriore rapporto a termine di dodici mesi se sottoscritto avanti alla Direzione territoriale del Lavoro.

SETTORE MARITTIMO : SUBENTRO DELL'INPS

L'art. 10, comma 3, stabilisce che, a partire dal 1° gennaio 2014 l'INPS subentra nei rapporti attivi e passivi relativi alle indennità per maternità, malattia ed infortunio del settore marittimo. Entro il 30 giugno 2014 l'INAIL provvede a fornire all'INPS il rendiconto di chiusura al 31 dicembre 2013 delle gestioni delle relative attività ai fini delle successive regolazioni di natura contabile.

CALCOLO DEL REDDITO PER LA PENSIONE DI INABILITA'

L'art. 10, comma 5, è intervenuto sull'art. 14 – septies della legge n. 33/1980 affermando, dopo il comma 6, che il limite di reddito ai fini del diritto alla pensione di inabilità a favore dei mutilati e degli invalidi civili ex art. 12 della legge n. 118/1971, deve essere calcolato con un unico riferimento che è quello del reddito valido ai fini dell'IRPEF. Vanno di conseguenza, esclusi i redditi percepiti da altri componenti il nucleo familiare del soggetto interessato. Tale indirizzo legislativo è stato emanato anche per contrastare gli effetti della sentenza della Corte di Cassazione n. 7320 del 22 marzo 2013 la quale aveva affermato che il reddito cui far riferimento (per il 2013 è pari al 16.127 euro) dovesse essere quello del richiedente sommato a quello del coniuge.

INDENNIZZI E DETASSAZIONI PER GLI EVENTI SISMICI DEL 20 E 29 MAGGIO 2012

L'argomento che segue non è strettamente correlato alla "materia lavoro" essendo, più propriamente, di natura fiscale: tuttavia si ritiene doveroso parlarne, in quanto la provincia di Modena è stata fortemente scossa dal sisma .

L'art. 11, con i commi da 8 a 11, interviene sulla legge n. 71/2013 che ha convertito, con modificazioni, il D.L. n. 43/2013. Esso disciplina la detassazione dei contributi, gli indennizzi ed i risarcimenti.

La disposizione si riferisce ai soggetti che hanno sede od unità locali nel territorio dei comuni individuati dall'art. 1 del D.L. n. 74/2012, convertito, con modificazioni, nella legge n. 122/2012 e dall'art. 67-septies del D.L. n. 83/2012, convertito, con modificazioni nella legge n. 134/2012: i contributi, gli indennizzi ed i risarcimenti di qualsiasi natura e a prescindere dalle modalità di fruizione e contabilizzazione, susseguenti a danni verificati con perizia giurata, per effetto delle scosse sismiche del 20 e 29 maggio 2012, non concorrono alla formazione del reddito imponibile ai fini dell'IRPEF e dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP).

Modena, 23 agosto 2013

Eufrazio MASSI