



Decreto Lavoro tra incentivi e modifiche alla Riforma Fornero

a cura di Roberto Camera – funzionario della Direzione Territoriale del Lavoro di Modena e curatore del sito www.dplmodena.it

È stato [pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n.150 del 28 giugno 2013, il D.L. 28 giugno 2013, n.76](#) - rinominato Decreto Lavoro - con i primi interventi urgenti volti a incentivare l'assunzione, da parte dei datori di lavoro, di personale dipendente.

Il decreto legge punta, in particolare, ad aumentare il contenuto occupazionale nelle aziende, a ridurre l'inattività e migliorare l'occupabilità dei giovani, oltre che a fronteggiare il disagio sociale, soprattutto nel Mezzogiorno, dove il fenomeno è più acuto.

A detta dello stesso Ministro del Lavoro, gli interventi si sviluppano lungo cinque assi principali:

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

Vediamo, argomento per argomento, quelle che sono le novità contenute nel disposto legislativo.

INCENTIVI PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI LAVORATORI GIOVANI

Incentivi a favore dei giovani

Art.1

In un quadro di piena compatibilità con la normativa UE e nel pieno rispetto delle competenze regionali, al fine di favorire la creazione di occupazione stabile e di carattere aggiuntivo rispetto ai livelli occupazionali attuali, utilizzando risorse dello Stato e fondi strutturali comunitari, è stato previsto un incentivo per le assunzioni di lavoratori di **età compresa tra i 18 e i 29 anni** che ricadono anche in una sola delle seguenti condizioni:

- a. privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- b. privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;
- c. vivano da soli con una o più persone a carico.

Gli incentivi riguardano:

1. coloro i quali intendono assumere un lavoratore a tempo indeterminato: l'incentivo sarà di 1/3 della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per la durata di **18 mesi**;
2. coloro i quali intendono trasformare un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato: l'incentivo sarà di 1/3 della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per la durata di **12 mesi**; in questo caso, alla trasformazione deve corrispondere un'ulteriore assunzione di lavoratore.

	<p>L'incentivo mensile, che non potrà essere superiore a € 650,00, verrà corrisposto, al datore di lavoro, mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento (viene fatta salva la diversa regola vigente per il versamento dei contributi in agricoltura). A tale scopo, entro il 23 agosto 2013¹, l'Inps dovrà adeguare le proprie procedure informatizzate al fine di ricevere le dichiarazioni telematiche di ammissione all'incentivo e di consentire la fruizione dell'incentivo stesso. Dette procedure dovranno essere pubblicizzate con una circolare dell'Istituto previdenziale.</p> <p>L'assunzione, per ricevere l'incentivo statale, deve comportare un incremento occupazionale netto e deve essere effettuata dal 29 giugno 2013 (e comunque a decorrere dalla data di approvazione degli atti di riprogrammazione dei fondi stanziati) al 30 giugno 2015. Detto incremento occupazionale viene calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori, rilevato in ciascun mese, e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione. I dipendenti con contratto a tempo parziale sono ponderati in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro.</p> <p>Il legislatore ha, inoltre, previsto che il calcolo relativo all'incremento della base occupazionale debba essere fatto al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate² o facenti capo – anche per interposta persona – allo stesso soggetto.</p>
--	---

INTERVENTI STRAORDINARI PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE, IN PARTICOLARE GIOVANILE

Linee guida sulla Formazione nell'Apprendistato

**Art.2,
co.1, 2, 3**

Entro il 30 settembre 2013 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e le Regioni dovrà provvedere ad adottare le linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante per assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2015 da microimprese, piccole e medie imprese.

Il legislatore fornisce, alla Conferenza Stato/Regioni, una serie di deroghe al Testo Unico sull'Apprendistato³ che potranno essere considerate:

- a. il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- b. la restrizione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino;
- c. in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

Nel caso in cui la Conferenza Stato/Regioni non riesca entro il 30 settembre ad adottare le linee guida, i 3 punti, sopra menzionati, saranno direttamente applicabili.

Con ciò, il legislatore ha cercato di rendere più semplice, per le imprese, l'uso del contratto di apprendistato, anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica.

¹ 60 giorni dall'entrata in vigore del D.L. n.76/13.

² Ai sensi dell'art.2359 c.c..

³ D.Lgs. n.167/11.

Tirocini Formativi	
Art.2, co.4, 5, 6, 7	<p>Fino al 31 dicembre 2015 i tirocini formativi e di orientamento - anche presso le Pubbliche Amministrazioni - nelle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano dove non è stata adottata la relativa disciplina, saranno adottabili con le disposizioni contenute nell'art.18 della L. n.196/97 e Decreto Interministeriale n.142/98. In considerazione di ciò, anche la durata massima dei tirocini sarà rimodulata in base alle previsioni dell'art.7 del Decreto Interministeriale:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. non superiore a quattro mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano studenti che frequentano la scuola secondaria; b. non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano lavoratori inoccupati o disoccupati ivi compresi quelli iscritti alle liste di mobilità; c. non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative <i>post</i> diploma o <i>post</i> laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione; d. non superiore a dodici mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione nonché di scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post secondari anche non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi; e. non superiore a dodici mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano persone svantaggiate ai sensi del co.1 dell'art.4 della legge 8 novembre 1991, n.381, con l'esclusione dei soggetti individuati al successivo punto f); f. non superiore a ventiquattro mesi nel caso di soggetti portatori di <i>handicap</i>. <p>Infine, le Pubbliche Amministrazioni che utilizzano questo istituto dovranno prevedere il pagamento di un'indennità per i tirocinanti. A tal scopo viene istituito, presso il Ministero del Lavoro, un apposito fondo (2 milioni l'anno per gli anni 2013-2014-2015).</p>
<p>Compito della norma è quello di rafforzare le prospettive di formazione e di occupazione dei giovani con meno di 29 anni di età, attraverso il rilancio anche dell'istituto del tirocinio formativo e di orientamento.</p>	
Tirocini curriculari per studenti delle Università	
Art.2, co.10, 11, 12, 13, 14	<p>Vengono previsti 3 milioni per il 2013 e 7,6 milioni per il 2014 da destinare al sostegno delle attività di tirocinio curriculare da parte degli studenti iscritti ai corsi di laurea.</p> <p>Il Ministro dell'istruzione, con proprio decreto da adottare entro il 28 luglio 2013 (30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto), fissa i criteri e le modalità per la ripartizione, su base premiale, delle risorse stabilite per gli anni 2013 e 2014, tra le Università statali che attivano tirocini della durata minima di 3 mesi con Enti pubblici e privati.</p> <p>Le Università provvedono all'attribuzione agli studenti delle risorse assegnate, sulla base di graduatorie formate secondo i seguenti criteri di premialità:</p>

	<p>a. regolarità del percorso di studi;</p> <p>b. votazione media degli esami;</p> <p>c. condizioni economiche dello studente individuate sulla base dell'Indicatore della situazione economica equivalente⁴.</p> <p>L'importo assegnato allo studente quale cofinanziamento sarà nella misura del 50% del rimborso spese corrisposto da altro ente pubblico ovvero soggetto privato in qualità di soggetto ospitante.</p>
<p>La norma tende ad essere un ulteriore stimolo per gli Enti promotori (in questo caso le Università statali) al fine di prevedere un'alternanza scuola/lavoro valida per i giovani.</p>	
<p>Tirocini curriculari per studenti delle scuole secondarie</p>	
<p>Art.2, co.12, 13, 14</p>	<p>Il Ministro dell'Istruzione, di concerto con il Ministro dell'Economia, con decreto da adottare entro il 27 agosto 2013 (60 giorni dalla data di entrata in vigore del D.L.) fissa i criteri e le modalità per definire piani di intervento, di durata triennale, al fine di realizzare tirocini formativi in orario extracurricolare presso imprese, altre strutture produttive di beni e servizi o enti pubblici.</p> <p>I destinatari di questa norma sono gli studenti della 4° classe delle scuole secondarie di secondo grado, con priorità per quelli degli istituti tecnici e degli istituti professionali, sulla base di criteri che ne premiano l'impegno e il merito. Gli studenti che svolgeranno tirocini formativi in questo ambito, riceveranno crediti formativi da "spendere" nella propria carriera scolastica.</p>
<p>Anche in questo caso, il legislatore punta allo sviluppo dei tirocini curriculari, questa volta per gli studenti delle scuole secondarie di secondo grado.</p>	

**MISURE URGENTI PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE E CONTRO LA POVERTÀ
NEL MEZZOGIORNO - CARTA PER L'INCLUSIONE SOCIALE**

Incentivi per l'occupazione nelle Regioni del Mezzogiorno

<p>Art.3, co.1</p>	<p>Nelle regioni del Mezzogiorno vengono previsti ulteriori incentivi nei limiti di spesa di 108 milioni di euro per l'anno 2013, 108 milioni di euro per l'anno 2014 e 112 milioni di euro per l'anno 2015 per le seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • favorire l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità (80 milioni di euro); • favorire la promozione e realizzazione di progetti promossi da giovani e da persone di categorie svantaggiate per l'infrastrutturazione sociale e la valorizzazione di beni pubblici (80 milioni di euro); • consentire di svolgere tirocini formativi in favore di giovani che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività di formazione (NEET), di età compresa fra i 18 e i 29 anni, residenti e/o domiciliati nelle regioni del Mezzogiorno (168 milioni di euro).
---------------------------	---

Al fine di promuovere l'imprenditorialità e coinvolgere in tirocini formativi giovani inattivi, si introducono misure in favore degli individui residenti nelle aree del Mezzogiorno.

Carta acquisti

<p>Art.3, co.2, 3, 4, 5</p>	<p>Viene avviato il "Programma per l'inclusione sociale" al fine di mitigare il <i>gap</i> reddituale tra le Regioni del Nord e quelle del Meridione.</p> <p>Ciò avviene con l'estensione della sperimentazione della <i>c.d. carta acquisti</i> prevista dall'art.60 del D.L. n.5/12⁵, presso quei territori delle Regioni del Mezzogiorno che non ne siano già coperti.</p>
------------------------------------	--

⁴ Di cui al D.Lgs. n.109/98.

	I fondi disponibili sono di 100 milioni di euro per l'anno 2014 e di 67 milioni di euro per l'anno 2015.
--	--

MISURE PER L'ATTUAZIONE DELLA "GARANZIA PER I GIOVANI" E LA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI DESTINATARI DEI C.D. AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

Garanzia per i Giovani

Art.5, co.1, 2, 3, 4	Viene istituita, presso il Ministero del Lavoro, un'apposita Struttura di missione che opererà in via sperimentale, fino al 31 dicembre 2015, in attesa della definizione del processo di riordino sul territorio nazionale delle competenze in materia di servizi per l'impiego. La Struttura di missione dovrà svolgere, in particolare, le seguenti attività: <ul style="list-style-type: none"> • interagire, nel rispetto del principio di leale collaborazione, con i diversi livelli di Governo preposti all'attuazione delle politiche occupazionali; • definire le linee-guida nazionali e locali per la programmazione degli interventi di politica attiva; • individuare i criteri per l'utilizzo delle risorse economiche disponibili; • valutare le attività poste in essere dai soggetti coinvolti, prevedendo sistemi premiali volti a valorizzare i risultati ottenuti; • promuove la stipula di convenzioni e accordi con istituzioni pubbliche, enti e associazioni privati per implementare e rafforzare, in una logica sinergica ed integrata, le diverse azioni; • proporre ogni utile iniziativa volta a integrare i diversi sistemi informativi e definire linee-guida per la costituzione della banca dati delle politiche attive e passive.
-----------------------------	---

La c.d. "Struttura di missione" avrà il compito, non facile, di accomunare gli interessi delle varie Istituzioni che operano nelle politiche attive e passive del mercato del lavoro (Stato; Regioni; Province; Enti Economici ecc), perché possano implementare, in maniera omogenea, azioni atte a rafforzare i risultati in materia di occupazione.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Istruzione e formazione professionale

Art.6, co.1	Viene estesa ai primi 3 anni di scuola degli istituti professionali la possibilità di utilizzare fino al 25% dell'orario annuale delle lezioni per sviluppare, tra gli studenti, argomenti connessi alle specifiche necessità di settori del mercato del lavoro.
--------------------	--

Il legislatore cerca, con questa norma, di favorire percorsi di istruzione e formazione professionale maggiormente rispondenti alle esigenze delle imprese attraverso l'interazione degli istituti scolastici professionali.

MODIFICHE ALLA L. N.92/12 (RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO)

Contratto a tempo determinato

Art.7, co.1	Cambiano, parzialmente, i presupposti per l'utilizzo del contratto a tempo determinato privo di causale per una durata massima di 12 mesi: <ol style="list-style-type: none"> a. nell'ipotesi in cui si tratti di primo rapporto a tempo determinato concluso fra 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 missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato;
--------------------	---

⁵ Convertito, con modificazioni, dalla legge 4 aprile 2012, n.35.

	<p>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.</p> <p>Anche il contratto acausale, così come il contratto a tempo determinato motivato, sarà prorogabile nel limite della durata massima (12 mesi);</p> <p>Al contratto acausale si potrà applicare la <i>c.d. prosecuzione di fatto</i>, che è quel periodo ulteriore di 30 o 50 giorni (a seconda che il contratto sia stato di massimo 6 mesi o superiore) che può essere concordato tra le parti alla scadenza formale del contratto.</p> <p>Sempre in materia di “prosecuzione di fatto”, viene meno la comunicazione obbligatoria al Centro per l’Impiego introdotta dalla L. n.92/12.</p> <p>Gli intervalli tra un contratto a tempo determinato e il successivo sono ridotti e tornano ad essere pari a 10 o 20 giorni (a seconda della durata del primo contratto). Inoltre, gli intervalli non si applicano nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nel caso si tratti di lavoro stagionale; • in tutte le ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva, anche aziendale. <p>Viene sancita l’esclusione dei contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della L. n.223/91 (per i lavoratori in mobilità) dai limiti del D.Lgs. n.368/01.</p> <p>Infine, i limiti numerici dei rapporti a tempo determinato che un’azienda può effettuare, e che vengono previsti dai contratti collettivi, si estendono anche ai rapporti a termine privi di causale.</p>
<p>Il legislatore ha cercato di introdurre piccole modifiche al contratto a tempo determinato, mitigando gli interventi apportati dalla Riforma Fornero. In particolare, la norma reintroduce lo “<i>stop and go</i>” a soli 10 o 20 giorni contro i 60/90 della Legge n. 92/2012 che aveva trovato numerosi oppositori non soltanto da parte datoriale ma anche sindacale.</p> <p>Tra le altre cose, per motivazioni inerenti la semplificazione delle procedure esistenti, viene abrogata la norma che aveva introdotto la previa comunicazione obbligatoria al Centro per l’Impiego in caso di “prosecuzione di fatto” prevista al termine del periodo contrattuale (30 o 50 giorni). L’abrogazione apre, ad avviso dello scrivente, uno scenario di questo tipo: non essendo prevista alcuna comunicazione alla pubblica amministrazione, il datore di lavoro, al termine del rapporto di lavoro, potrebbe non registrare detto periodo sul Libro unico del lavoro, omettendo, al contempo, sia la contribuzione ordinaria che la relativa maggiorazione prevista dalla legge⁶.</p>	
<p>Contratto di lavoro intermittente</p>	
<p>Art.7, co.2</p>	<p>I lavoratori a “chiamata” potranno essere utilizzati, per prestazioni di lavoro intermittente, per massimo 400 giornate nell’arco di 3 anni solari; superato questo limite, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.</p> <p>Tale disposizione si applica alle prestazioni lavorative successive all’entrata in vigore del decreto.</p> <p>Al datore di lavoro che non comunica lo svolgimento di prestazioni di lavoro intermittente non viene applicata la sanzione introdotta dalla Riforma Fornero (da € 400,00 a € 2.400,00), qualora risulti la volontà di non nascondere la prestazione stessa. In pratica, qualora il datore di lavoro è in regola con il versamento dei contributi, rilevabile dalla</p>

⁶ Art.5, co.1, D.Lgs. n.368/01.

	documentazione, si presume che non abbia una sorta di volontà fraudolenta.
Co.co.pro.	
Art.7, co.2	Uno dei parametri per evidenziare l'eventuale subordinazione in un contratto di collaborazione a progetto viene modificato. L'art.61, del D.Lgs. n.276/03, così come modificato dalla Riforma Fornero, sottolineava che il progetto non poteva comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi. La modifica del Decreto Lavoro ha riguardato il fatto che tra i due elementi (esecutivi – ripetitivi) ci debba essere una congiunzione e cioè l'esecutività deve essere evidenziata contestualmente alla ripetitività dell'evento.
Lavoro occasionale accessorio	
Art.7, co.2	<p>Il legislatore ha espunto, dall'articolo di riferimento di questa tipologia contrattuale (art.70, D.Lgs. n.276/03), la natura meramente occasionale del rapporto.</p> <p>In considerazione di ciò, quale unico parametro di riferimento per tali prestazioni rimane il limite di € 5.000,00 complessivi, riferiti al lavoratore per la totalità dei committenti e per anno solare.</p> <p>Per soggetti svantaggiati, quali disabili, detenuti, tossicodipendenti o beneficiari di ammortizzatori sociali, le Pubbliche Amministrazioni potranno provvedere ad utilizzarli con questa tipologia contrattuale. Viene lasciato al Ministero del Lavoro stabilire specifiche condizioni di utilizzo, modalità ed importi dei buoni orari (<i>voucher</i>).</p>
<p>Viene "compresso" l'utilizzo dei lavoratori intermittenti a poco più di 4 mesi all'anno di media. La compressione di questa tipologia contrattuale creerà non pochi problemi, soprattutto per quei datori di lavoro che utilizzano spesso questa forma di flessibilità come, ad esempio, i pubblici esercizi, gli alberghi che hanno, per loro natura, picchi di produzione ai quali non possono far fronte con assunzioni a tempo indeterminato. Ricordo che lo stesso Ministero del Lavoro, con la circolare n. 20 del 1° agosto 2012, aveva allargato le maglie di utilizzo di questo contratto affermando che i contratti intermittenti <i>"per potersi considerare effettivamente discontinui, dovranno essere intervallati da una o più interruzioni, in modo tale che non vi sia una esatta coincidenza tra la "durata del contratto e la "durata della prestazione".</i>" Con tale affermazione, il Ministero aveva, in pratica, asserito che bastava qualche interruzione all'interno del rapporto di lavoro per considerarlo autentico.</p> <p>Se da un lato il legislatore ha previsto una limitazione all'utilizzo del contratto intermittente (400 giorni in un triennio), da un altro evidenzia che la sanzionabilità relativa alla mancata comunicazione della "chiamata" non è automatica, ma è applicabile esclusivamente se il datore di lavoro non dimostra la volontà di non nascondere la prestazione stessa.</p> <p>Anche sul contratto a progetto c'è una modifica che ha l'effetto di mitigare la severità prevista dalla Riforma Fornero. Gli aggettivi "esecutivo" e "ripetitivo", collegati ai compiti previsti dal prestatore, devono sussistere all'unisono per l'eventuale disconoscimento del rapporto parasubordinato.</p>	
Conciliazione obbligatoria in caso di licenziamento per GMO	
Art.7, co.4	Il legislatore precisa che la procedura obbligatoria di conciliazione, prevista dalla Riforma Fornero e che deve essere effettuata prima di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, non dovrà essere applicata nei seguenti casi:

	<ol style="list-style-type: none"> 1. licenziamento per superamento del periodo di comporto⁷. 2. licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; 3. interruzioni di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere. <p>Viene, infine, precisato che l'eventuale mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione sarà valutata dal giudice ai fini del giudizio finale.</p>
<p>Il legislatore, per quanto riguarda il licenziamento per superamento del periodo di comporto, ha ripreso l'interpretazione del Ministero del Lavoro con la circolare n.3/13, escludendo la motivazione dalla possibilità di utilizzo della procedura conciliativa obbligatoria.</p>	
<p>Contratto di lavoro intermittente</p>	
<p>Art.7, co.5, lett.a)</p>	<p>Con il co.5, il legislatore interviene ulteriormente sul contratto intermittente. Stabilisce, in particolare, che il periodo transitorio per i contratti di lavoro intermittente in essere alla data di entrata in vigore della Riforma del Lavoro, che non rispettano le nuove disposizioni di legge, cesseranno di produrre effetti dal 1° gennaio 2014 e non, come il legislatore della stessa Riforma aveva previsto, il 18 luglio 2013.</p>
<p>Viene data una proroga a quei contratti che sono stati stipulati prima del 18 luglio 2012 e che non riprendono i limiti oggettivi o soggettivi previsti dalla Riforma Fornero. Al 1° gennaio 2014 questi contratti, se non ci sarà una norma di salvaguardia, saranno considerati illegittimi e dovranno essere cessati.</p>	
<p>Incentivo per coloro i quali assumono percettori di ASpl</p>	
<p>Art.7, co.5, lett.b)</p>	<p>Al fine di favorire l'occupazione di chi ha perso il posto di lavoro, viene istituito un nuovo incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato. In particolare, è prevista la concessione di un contributo per l'assunzione, a tempo pieno ed indeterminato, di lavoratori disoccupati che fruiscono dell'ASpl. L'incentivo sarà pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto disoccupato.</p> <p>L'incentivo non spetterà per quei lavoratori riassunti dopo il licenziamento che siano nell'arco temporale dei sei mesi per l'esercizio del diritto di precedenza o, qualora il nuovo datore di lavoro, pur appartenendo ad altro settore, sia in rapporto di collegamento o controllo con l'impresa che ha operato il recesso, o, infine, l'assetto proprietario sia sostanzialmente coincidente. L'azienda che assume dovrà dichiarare, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento che non ricorrono le menzionate condizioni ostative precedentemente evidenziate.</p>
<p>Fondi di solidarietà</p>	
<p>Art.7, co.5, lett.c)</p>	<p>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</p>

⁷ Art.2110 c.c..

	tutela ai lavoratori in costanza di rapporto di lavoro per riduzione sospensione dell'attività lavorativa per ipotesi nelle quali la normativa prevede il ricorso alla Cigo o alla Cigs, slitta dal 18 luglio 2013 (12 mesi dall'entrata in vigore della L. n.92/12) al 31 ottobre 2013. Se entro tale data non si dovesse avere alcun accordo, 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 co.19 e seguenti che è costituito con decreto di natura non regolamentare del Ministro del Lavoro.
--	---

Dimissioni in bianco

**Art.7,
co.5, lett.d)**

Il Decreto Lavoro assimila il contratto di collaborazione a progetto e l'associazione in partecipazione al rapporto di lavoro subordinato per quanto riguarda la procedura di convalida delle dimissioni. In pratica, vengono estese le tutele per il contrasto delle *c.d. dimissioni in bianco* anche ai collaboratori a progetto e ai lavoratori con contratti di associazione in partecipazione⁸ con apporto di lavoro, che dovranno provvedere a convalidare le proprie dimissioni, o le risoluzioni consensuali, attraverso le procedure previste dall'art.4, commi dal 16 al 23, della L. n.92/12.

Una procedura che va a tutelare i lavoratori a progetto e gli associati in partecipazione ma che evidenzia una commistione tra rapporti autonomi e subordinati che, forse, era meglio evitare.

Stato di disoccupazione

Art.7, co.7

I disoccupati potranno svolgere la propria attività lavorativa in forma subordinata od autonoma purché ciò non comporti il superamento di alcuni limiti che sono pari a € 8.000,00 lordi in caso di lavoro subordinato e € 4.800,00 lordi se la prestazione è di natura autonoma. In pratica, vi è stato il ripristino della precedente disposizione che stabiliva il limite di reddito annuale entro cui si mantiene lo stato di disoccupazione.

BANCA DATI POLITICHE ATTIVE E PASSIVE

Banca dati politiche attive e passive

**Art.8,
co.1, 2, 3, 4,
5**

Al fine di razionalizzare gli interventi di politica attiva e passiva di tutti gli organismi centrali e territoriali, viene istituita, presso il Ministero Lavoro, la Banca dati delle politiche attive e passive. Questa banca dati dovrà raccogliere le informazioni concernenti i soggetti da collocare nel mercato del lavoro, i servizi erogati per una loro migliore collocazione nel mercato stesso e le opportunità di impiego. La Banca dati costituisce una componente del sistema informativo lavoro e della borsa continua nazionale del lavoro e verrà resa disponibile sul sito www.cliclavoro.gov.it. Tra gli altri dati, all'interno del *database*, confluiranno le anagrafiche degli studenti e dei laureati delle Università italiane. Alla costituzione della Banca dati concorrono le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, l'Inps, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, le Università pubbliche e private e le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

⁸ Art.2549 c.c..

ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO

Responsabilità solidale negli appalti

Art.9, co.1

Le disposizioni previste in materia di obbligazione in solido⁹ del committente con l'appaltatore e l'eventuale subappaltatore, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, per quanto riguarda i trattamenti retributivi dei lavoratori di questi ultimi (comprese le quote di trattamento di fine rapporto) nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, vengono allargate anche ai lavoratori con contratto di lavoro autonomo.

Viceversa, il legislatore chiarisce che la disposizione non trova applicazione in caso di contratti di appalto stipulati dalle Pubbliche amministrazioni.

Ultima precisazione, in materia di applicazione dell'art.29 del D.Lgs. n.276/03, riguarda l'intervento del contratto collettivo che potrà avere effetto sui trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto ma non in relazione ai contributi previdenziali ed assicurativi.

Si ricorda che l'art.50 del D.L. n.69/13, è intervenuto su alcuni commi dell'art.35 della L. n.248/06, eliminando la responsabilità solidale del committente limitatamente all'Iva e lasciando inalterata quella tra appaltatore e subappaltatore con riferimento alle ritenute Irpef sui redditi di lavoro dipendente.

Sanzioni in materia di igiene, salute e sicurezza

Art.9, co.2

Vengono rafforzate le tutele in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro. A decorrere dal 1° luglio 2013 tutte le ammende e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal Testo Unico sulla sicurezza (D.Lgs. n.81/08), nonché da altre norme in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro, sono state rivalutate del 9,6%.

In via generale, tutte le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative dovranno essere 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. In considerazione di ciò, la prossima rivalutazione delle sanzioni avverrà alla metà del 2018.

L'attuale disciplina non prevede arrotondamenti sul risultato finale della sanzione incrementata del 9,6% e pertanto, al momento non va applicato alcun arrotondamento a delle cifre (vedasi nota del Ministero del Lavoro del 2 luglio 2013).

Contratti di prossimità

Art.9, co.4

La validità dei contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, così come disciplinati dall'art.8 del D.L. n.138/11¹⁰, è subordinata al loro deposito presso la DTL competente.

Senza entrare nello specifico, questo tipo di contratto di secondo livello, prevede la possibilità di derogare alle disposizioni di legge (nel rispetto della Costituzione e dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro) ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro. Queste deroghe dovranno essere finalizzate:

- alla maggiore occupazione;
- alla qualità dei contratti di lavoro;

⁹ Art.29, co.2, del D.Lgs. n.276/03.

¹⁰ Convertito dalla L. n.148/11.

- all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
- all'emersione del lavoro irregolare;
- agli incrementi di competitività e di salario;
- alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali;
- agli investimenti;
- all'avvio di nuove attività.

Semplificazione delle comunicazioni obbligatorie

Art.9, co.5	<p>Il legislatore ha provveduto ad interpretare ciò che viene indicato all'art.4-bis, co.6, del D.Lgs. n.181/00.</p> <p>In pratica, la pluriefficacia della comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego dell'assunzione, cessazione, trasformazione e proroga è valida ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni del lavoro, dell'Inps, dell'Inail o di altre forme previdenziali. Inoltre, la comunicazione è valida anche nei confronti della Prefettura – Ufficio territoriale del Governo e delle Province.</p>
--------------------	---

Somministrazione

Art.9, co.6	<p>Viene precisato che per i lavoratori con contratto di somministrazione vi deve essere l'applicazione integrale delle disposizioni contenute nel Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. n.81/08).</p>
--------------------	--

Ciò avviene con una modifica dell'art.23, co.1, del D.Lgs n.276/03, come, a sua volta, modificato dall'art.7 del D.Lgs. n.24/12.

Flussi extracomunitari

Art.9, co.7	<p>Il datore di lavoro italiano o straniero, regolarmente soggiornante in Italia, prima di instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato con uno straniero residente all'estero, deve verificare, presso il Centro per l'Impiego competente per territorio, l'indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale. Detta indisponibilità deve essere "idoneamente documentata" attraverso una dichiarazione dello stesso Centro per l'Impiego.</p>
--------------------	--

Il comma in questione interviene sull'art.22 del D.Lgs. n.286/98 (Testo Unico sull'immigrazione), relativamente ai flussi di ingresso previsti annualmente con un Decreto dei Ministeri del Lavoro e dell'Interno.

Formazione professionale e tirocini per extracomunitari

Art.9, co.8	<p>Vengono semplificate le procedure di rilascio dei visti per studio e formazione professionale, nei confronti di stranieri ammessi a frequentare i corsi di formazione professionale e a svolgere i tirocini formativi.</p>
--------------------	---

Il co.8, in pratica, si occupa del contingente triennale degli stranieri ammessi a frequentare corsi di formazione professionale e tirocini formativi. Questo 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.

Accoglienza minori stranieri	
Art.9, co.9	I fondi residui della gestione dello stato di emergenza umanitaria relativa all'afflusso di cittadini appartenenti ai Paesi del Nord Africa confluiscono nel Fondo per l'accoglienza dei minori stranieri, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che per l'anno corrente risulta privo di disponibilità finanziarie. Pertanto, tale riassegnazione consentirà di far fronte, almeno parzialmente, alle esigenze finanziarie degli enti locali, mantenendo inalterata la finalità di destinazione delle somme.
Emersione dei cittadini non comunitari irregolari – anno 2012	
Art.9, co.10	<p>Il legislatore, sempre in materia di extracomunitari, modifica alcune norme inserite nel D.Lgs. n.109/12, che ha previsto, lo scorso anno, una sanatoria di lavoratori extracomunitari clandestini presenti sul territorio italiano.</p> <p>Viene previsto che nei casi in cui la dichiarazione di emersione sia stata rigettata per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro, sempreché vi sia stato effettivamente un rapporto di lavoro tra le parti, al lavoratore viene rilasciato, comunque, un permesso di soggiorno per attesa occupazione. Per quanto riguarda i procedimenti penali e amministrativi a carico del lavoratore, questi vengono archiviati.</p> <p>Nel caso in cui vi sia stata una cessazione del rapporto di lavoro, nelle more dell'emersione, la procedura si considera conclusa ed al lavoratore viene rilasciato il permesso di attesa occupazione, ovvero, in presenza della richiesta di assunzione da parte di un nuovo datore di lavoro, un permesso di soggiorno per lavoro subordinato. Anche in questo caso, i procedimenti penali e amministrativi a carico del lavoratore saranno archiviati.</p>
Assunzione “congiunta” nelle imprese agricole	
Art.9, co.11	<p>Le imprese agricole, anche in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di impresa¹¹, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende.</p> <p>L'assunzione congiunta può essere effettuata anche da imprese legate da un “contratto di rete”, quando almeno il 50% di esse sono imprese agricole. Ricordo che il “contratto di rete” è un accordo con il quale più imprenditori si impegnano a collaborare al fine di accrescere, sia individualmente (cioè la propria impresa) che collettivamente (cioè le imprese che fanno parte della rete), la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato.</p> <p>Nel caso sorgano divergenze, tutti i datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto congiunto instaurato.</p>
Per rendere attuabile questa norma, si dovrà aspettare un decreto del Ministero del Lavoro che definisca le modalità per le quali si potrà procedere alle assunzioni congiunte.	

¹¹ Individuato ai sensi dell'art.2359 c.c. e del D.Lgs. 2 aprile 2002, n.74.

Società semplificate a responsabilità limitata	
Art.9, co.13, 14, 15	Viene eliminato il limite di 35 anni di età per costituire le società semplificate a responsabilità limitata, con rilevanti vantaggi economici rispetto alle precedenti società a capitale ridotto, che vengono pertanto eliminate.
Start up innovative	
Art.9, co.16	Sono state modificate alcune norme specifiche contenute nell'art.25, co.2, della L. n.221/12, finalizzate a rendere più agevole lo sviluppo delle <i>c.d. start-up innovative</i> .

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POLITICHE PREVIDENZIALI E SOCIALI

Fondi pensione	
Art.10, co.1 e 2	Viene riconosciuto alle fonti istitutive di fondi pensione in situazioni di squilibrio, la competenza a rivedere, oltre alle regole di finanziamento del fondo, la disciplina delle prestazioni con effetto sia sulle posizioni degli iscritti attivi sia su quelle dei pensionati.
Lavoratori marittimi	
Art.10, co.3	A decorrere dal 1° gennaio 2014, l'Inps subentra nei rapporti attivi e passivi delle indennità di maternità, malattia e infortunio dei lavoratori marittimi.
Calcolo del reddito per la pensione di inabilità	
Art.10, co.5	Il limite di reddito ai fini del diritto alla pensione di inabilità a favore dei mutilati e degli invalidi civili ¹² , 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.
La disposizione va a modificare l'art.14- <i>septies</i> della L. n.33/80.	

DISPOSIZIONI IN MATERIA FISCALE E DI IMPEGNI INTERNAZIONALI E ALTRE MISURE URGENTI

Iva	
Art.11, co.1	Slitta al 1° ottobre 2013, l'aumento dell'aliquota dell'imposta sul valore aggiunto (Iva) dal 21 al 22%.
Detassazione dei rimborsi per danni alle imprese colpite dagli eventi sismici del maggio 2012	
Art.11, co.7	Viene abrogato l'art.12- <i>bis</i> del D.L. 6 giugno 2012, n.74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2012, n.122, che prevedeva la detassazione dei rimborsi per danni alle imprese colpite dagli eventi sismici del maggio 2012.
La norma regolava la possibilità, per le imprese con sede o unità locali ubicate nei territori dei Comuni delle Province di Bologna, Modena, Ferrara, Mantova, Reggio Emilia e Rovigo, per i quali è stato adottato il decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 1° giugno 2012, e per le imprese con sede o unità locali ubicate al di fuori dell'area delimitata che abbiano subito danni, verificati con perizia giurata, di non far concorrere alla formazione del reddito imponibile ai fini delle imposte sul reddito e dell'imposta regionale le attività produttive le plusvalenze e le sopravvenienze derivanti da indennizzi o risarcimenti per danni connessi agli eventi sismici stessi.	

¹² Ex art.12 della L. n.118/71.

Detassazione di contribuiti, indennizzi e risarcimenti per gli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012

Art.11, co.8	<p>Viene riscritto l'art.6-<i>novies</i> del D.L. 26 aprile 2013, n.43, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 giugno 2013, n.71, che attiene alla detassazione di contribuiti, indennizzi e risarcimenti per gli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012.</p> <p>Per i soggetti che hanno sede o unità locali nei territori dei Comuni delle province di Bologna, Modena, Ferrara, Mantova, Reggio Emilia e Rovigo (meglio indicati dal decreto del Ministro dell'Economia del 1° giugno 2012), e che abbiano subito danni, verificati con perizia giurata - per effetto degli eventi sismici del maggio 2012 - i contribuiti, gli indennizzi e i risarcimenti, connessi agli eventi sismici, di qualsiasi natura e indipendentemente dalle modalità di fruizione e contabilizzazione non concorrono alla formazione del reddito imponibile ai fini delle imposte sul reddito e dell'imposta regionale sulle attività produttive.</p> <p>I Presidenti delle regioni Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto, in qualità di commissari delegati, verificano l'assenza di sovra compensazioni dei danni subiti, tenendo conto anche degli eventuali indennizzi assicurativi, mediante l'istituzione e la cura del registro degli aiuti concessi.</p>
---------------------	--

Salvaguardia dei lavoratori delle fondazioni lirico-sinfoniche

Art.11, co.17	<p>Al fine di fronteggiare lo stato di crisi del settore e di salvaguardare i lavoratori delle fondazioni lirico-sinfoniche, il Ministero per i Beni e le Attività Culturali è autorizzato, per l'anno 2013, ad erogare tutte le somme residue presenti sul Fondo unico dello spettacolo, a favore delle medesime fondazioni.</p>
----------------------	---

Il Fondo unico per lo spettacolo è stato istituito con la legge 30 aprile 1985, n.163, e ha come compito quello di sostegno finanziario ad enti, istituzioni, associazioni, organismi ed imprese operanti nei settori delle attività cinematografiche, musicali, di danza, teatrali, circensi e dello spettacolo viaggiante, nonché per la promozione e il sostegno di manifestazioni e iniziative di carattere e rilevanza nazionali da svolgere in Italia o all'estero.



Novità per il lavoro dal Decreto Occupazione e dal Decreto Fare

Calendario (ORARIO 14.00 - 18.00)

ROMA	23 luglio 2013	SASSARI	25 luglio 2013
TREVISO	23 luglio 2013	TORINO	25 luglio 2013
FIRENZE	24 luglio 2013	ANCONA	26 luglio 2013
VERONA	24 luglio 2013	MILANO	26 luglio 2013
BOLOGNA	25 luglio 2013	UDINE	26 luglio 2013

QUOTA DI PARTECIPAZIONE
€ 100,00 + IVA
comprensiva del materiale didattico

QUOTE POSSessori PRIVILEGE
 €75,00 + IVA  €80,00 + IVA  €85,00 + IVA

[ACCEDI AL SITO](#)

Per ulteriori informazioni contatta il numero 045.506199 e_mail formazione@cslavoro.it www.cslavoro.it