

CIRCOLARE N° 16 DEL 16 - 7 - 2013

Oggetto: bozza del Decreto Legge "lavoro"

Sulla Gazzetta Ufficiale del 28/6 è stato pubblicato il decreto legge in oggetto "Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto e altre misure finanziarie urgenti".

Il decreto entra in vigore il giorno stesso della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, eventuali modifiche apportate in sede di conversione entreranno in vigore dopo la pubblicazione della legge di conversione.

Art. 1 - Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani

Il comma 1 introduce un incentivo per i datori di lavoro che, successivamente alla data di entrata in vigore del provvedimento ed entro il 30/6/2015, assumeranno, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori svantaggiati (così come definiti dal D M 20/3/2013) di età compresa tra 18 e 29 anni e che soddisfino una delle seguenti condizioni:

- siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero, ancora, coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa di natura autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione;
- siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale
- vivano soli con una o più persone a carico.

L'agevolazione, per ogni singolo lavoratore, non deve superare il 50% del costo salariale riferito ai 12 mesi successivi all'assunzione. Se si tratta di lavoratore diversamente abile la percentuale è elevata al 75% ed il periodo di riferimento è esteso all'intera durata del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro riceverà un aiuto per 18 mesi, pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda (imponibile previdenziale) con un tetto massimo mensile di 650 Euro per lavoratore, da utilizzare in sede di versamento dei contributi dovuti. La domanda dovrà essere presentata in via telematica all'INPS. Il bonus verrà concesso in base all'ordine cronologico di assunzione fino ad esaurimento delle risorse.

Le nuove assunzioni devono realizzare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ogni mese ed il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti la nuova assunzione. I lavoratori part time sono ponderati in relazione alle ore pattuite rispetto al normale orario di lavoro. Per quanto riguarda i gruppi di imprese, l'incremento occupazionale si deve considerare al netto delle eventuali diminuzioni verificatesi in società controllate o collegate oppure facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Qualora l'assunzione non comporti un incremento occupazionale, per poter usufruire dell'agevolazione occorre che vengano rispettati i parametri oggettivi di cui all'art. 40 del Regolamento CE 800/2008, vale a dire che i posti occupati devono essersi resi disponibili a seguito di dimissioni volontarie, di pensionamento per raggiunti limiti di età, di riduzione volontaria dell'orario di lavoro o di licenziamenti per giusta causa e non a seguito di licenziamenti per riduzione del personale.

L'agevolazione spetta anche nel caso un rapporto di lavoro venga trasformato da tempo determinato a indeterminato ma soltanto per un periodo di 12 mesi e, comunque, occorre che vi sia almeno un'altra nuova assunzione. Non è stato specificato se questa seconda assunzione possa, a sua volta, essere incentivata. L'INPS dovrà provvedere con proprio provvedimento a disciplinare la materia entro 60 giorni dalla pubblicazione.

Le Regioni devono attivare il finanziamento mediante apposita domanda da far pervenire al Ministero del Lavoro entro il 30/11/2013 e possono prevedere un ulteriore finanziamento a loro carico senza poter operare alcuna modifica ai requisiti già visti.

Art. 2 - Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

I commi 2 e 3 prevedono l'adozione di misure volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante per le assunzioni da parte delle microimprese, nonché delle piccole e medie imprese.

Le linee guida per le nuove misure di incentivazione dovranno essere emanate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e le Regioni entro il 30/9/13 e riguarderanno le assunzioni con contratto di apprendistato o di mestiere effettuate fino al 31/12/2015. Le linee guida potranno prevedere:

- che il piano formativo individuale venga reso obbligatorio solo in relazione all'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche
- la registrazione della formazione e della qualifica professionale su un modello che ha i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al decreto del Min Lavoro del 10/10/2005.

I commi da 3 a 7 disciplinano i tirocini formativi e di orientamento professionale nel modo seguente:

- nelle Regioni che non hanno ancora adeguato le proprie normative interne alle linee guida fissate dall'accordo Stato-Regioni del 14/1/2013, i tirocini formativi potranno essere stipulati, fino al 31/12/2015, secondo le regole fissate dall'art 18 della legge 196/1997 (legge Treu) nonché dal relativo Decreto di attuazione (DM 142/98);
- rispetto alle durate previste dalla legge 196/1997 il decreto in esame permette di prorogare di un mese la durata dei tirocini così come differenziati in base alla tipologia del tirocinante. Pertanto adesso la durata massima è:

- 5 mesi per gli studenti della scuola secondaria
- 9 mesi per gli inoccupati, i disoccupati, per i frequentatori di corsi di formazione professionale, gli allievi degli istituti professionali
- 13 mesi per gli studenti universitari ed i soggetti svantaggiati ex art. 4, comma 1 legge 381/1991
- 25 mesi per i disabili.
- la nuova norma si applica anche ai tirocini instaurati nell'ambito della Pubblica Amministrazione che è tenuta a pagare i rimborsi spese previsti dall'Accordo del 24/1/2013 (minimo 300 Euro mensili);
- sono previste borse di tirocinio a favore dei giovani Neet (not in education, employment or training) di età tra 18 e 29 anni residenti o domiciliati nelle Regioni del Mezzogiorno.
- il tirocinio deve avere una durata minima di 3 mesi presso amministrazioni pubbliche o soggetti privati
- è previsto un contributo massimo di 200 Euro per ogni tirocinante come cofinanziamento al 50% dei rimborsi spese assegnati dal soggetto ospitante.

I commi da 11 a 14 riguardano il rifinanziamento del tirocini curricolari universitari per l'anno accademico 2013-2014 con l'obiettivo di promuovere l'alternanza studio-lavoro. Dovrà essere emanato un decreto ministeriale dentro 30 giorni con cui si fissano i criteri per assegnare alle Università i fondi che attivano i tirocini della durata minima di 3 mesi. Le Università dovranno predisporre le graduatorie in base al merito ed alle condizioni economiche degli studenti.

Art. 3 - Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno - Carta per l'inclusione

Art. 4 – Misure per la velocizzazione delle procedure in materia di riprogrammazione dei programmi nazionali cofinanziati dai Fondi strutturali e di rimodulazione del Piano di Azione Coesione

Art. 5 - Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani" e la ricollocazione dei lavoratori

Art. 6 - Disposizioni in materia di istruzione e formazione

Art. 7 - Modifiche alla legge 28-6-2012 n° 92 (legge Fornero)

Il comma 1 apporta alcune modifiche in materia di contratti a termine.

Relativamente all'indicazione della causa, il provvedimento in esame modifica il meccanismo di esenzione dalla causale introdotto dalla legge Fornero (92/2012) in virtù del quale era stata riconosciuta la possibilità di non indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che rendono necessaria l'apposizione del termine, entro condizioni abbastanza rigide: nel caso del primo contratto di lavoro o se previsto dai contratti collettivi che potevano intervenire soltanto in alcune fattispecie piuttosto difficili da individuare e comunque in misura non superiore al 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

Con le modifiche ora apportate viene previsto che l'indicazione della causale possa essere omessa oltre che nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi, in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali. Tramite la contrattazione collettiva, anche aziendale, le parti potranno individuare le ipotesi specifiche di acausalità, senza alcun ulteriore vincolo e fissare le percentuali entro cui ammettere il ricorso al contratto a termine.

Viene inoltre ammessa la possibilità di proroga del contratto a termine acausale per 30 giorni (se la durata del contratto è inferiore a 6 mesi) o per 50 giorni (se la durata del contratto è superiore a 6 mesi). Viene abrogata la norma che prevedeva l'onere di comunicare al Centro per l'impiego, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, la continuazione del rapporto oltre tale limite.

Rispetto alla legge 92/12 viene ridotto da 60 giorni a 10 (per i contratti di durata inferiore a 6 mesi) e da 90 giorni a 20 (per quelli di durata superiore) il periodo che deve intercorrere tra la scadenza di un contratto a tempo determinato e la riassunzione a termine del medesimo lavoratore. Anche questi termini, comunque, possono essere modificati dalla contrattazione collettiva anche aziendale. Il periodo di c.d. stop and go non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, che possono derogare al periodo di sospensione.

Si prevede che i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge 92/2012 e non conformi alle novità apportate dalla stessa, restino validi fino al 1° gennaio 2014 (anziché fino al 18/7/2013 come precedentemente previsto).

Sono esclusi dal campo di applicazione della normativa sul contratto a termine i lavoratori collocati in mobilità e assunti a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 223/1991.

Il comma 2, lettere a) e b) apporta alcune modifiche alla disciplina del lavoro intermittente.

Si ricorda che il c.d. lavoro intermittente è ora disciplinato dal Dl 112/2008 e dalla legge Fornero (L 92/2012). Si tratta di un contratto, a tempo determinato o indeterminato, con il quale il datore di lavoro ed il lavoratore si accordano sulla possibilità che quest'ultimo venga chiamato a rendere la prestazione lavorativa per un limitato periodo di tempo, in via intermittente, a totale discrezione del datore. Può essere previsto o meno l'obbligo del lavoratore di aderire alla chiamata stessa. Se il contratto lo prevede si ha diritto ad un'indennità di disponibilità per i periodi in cui il lavoratore rimane in attesa della chiamata. Può essere utilizzato solo con i lavoratori di età inferiore a 24 anni o superiore a 50 anni.

Viene ora ammessa la possibilità del lavoro intermittente, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. Nel caso detta soglia venga superata, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Ai fini del calcolo del numero di giornate effettive si computano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore del decreto.

Viene altresì modificato il regime sanzionatorio previsto per il caso di omessa notificazione. Si ricorda che la Legge Fornero aveva introdotto l'obbligo di preventiva comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro di ogni "chiamata" o ciclo di "chiamate". Il

decreto in esame prevede che la sanzione amministrativa prevista per ogni omissione (da 400 a 2.400 euro) non si applichi quando i versamenti contributivi sono regolari ed è quindi escluso ogni intento fraudolento.

Il comma 2 lettere c) e d) disciplina alcuni aspetti del contratto di collaborazione a progetto:

- deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere gli elementi di cui all'art. 62 D. Lgs. 276/03 non più solo ai fini probatori ma quale elemento essenziale del contratto. Tali elementi sono
 - durata
 - descrizione del progetto
 - corrispettivo e criteri per la sua determinazione e la disciplina dei rimborsi spese
 - forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente
 - eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore.
- viene previsto che lo stesso non possa comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi (caratteristiche congiunte e non più alternative) individuati dai contratti collettivi

Il comma 2, lettere e) ed f) apporta alcune modifiche alla materia del lavoro accessorio.

In particolare viene modificata la definizione di lavoro accessorio mediante eliminazione (all'art. 70, comma 1 D. Lgs. 276/03) delle parole "di natura meramente occasionale". Pertanto, per prestazioni di lavoro accessorio, devono ora intendersi le attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5000 Euro nel corso dell'anno solare.

Il comma 4 tratta dei licenziamenti individuali.

In particolare viene previsto che in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto è eliminato il tentativo obbligatorio di conciliazione previsto in caso di licenziamento per motivi economici.

Il comma 5 alla lett. b) è relativo al trattamento di disoccupazione

Viene previsto che in caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato di lavoratori che usufruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), al datore di lavoro venga concesso per ogni mensilità di retribuzione corrisposta, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il beneficio è escluso per i lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un'impresa il cui assetto proprietario è sostanzialmente coincidente con quello dell'impresa che assume. L'agevolazione è altresì esclusa nei casi in cui le assunzioni riguardino soggetti nei cui confronti sussista un obbligo legale o contrattuale di assunzione.

La durata dell'agevolazione, quindi, varierà in relazione alla decorrenza iniziale dell'indennità stessa, detraendo i periodi in cui il beneficiario ne ha già usufruito e considerando altresì il decremento nel corso del tempo previsto dalla legge 92/12 (meno 15% dell'importo iniziale dopo sei mesi, ulteriore riduzione del 15% dopo 12 mesi).

Il contributo viene corrisposto per ogni mensilità di retribuzione erogata al lavoratore, pertanto spetterà per intero se risulta retribuito l'intero mese ed andrà rideterminato in presenza di giornate non pagate.

Le sanzioni previste per le c.d. dimissioni in bianco (foglio firmato con le dimissioni ma mancante della data) vengono estese ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto e con contratti di associazione in partecipazione.

Il comma 5 lett. d) estende a favore delle collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, le tutele previste per la maternità e paternità dell'art. 4, commi da 16 a 23 legge 92/2008

Il comma 7 regolamento lo status di disoccupato ed il relativo mantenimento pur in presenza di alcuni redditi. Di fatto viene ripristinata la norma già prevista dall'art. 4, comma 1) lett a) D. Lgs. 181/2000 che era stata abrogata dalla Legge Fornero.

In definitiva, quindi, viene ammessa nuovamente la possibilità di mantenere lo status di disoccupato (e quindi i relativi benefici) se il reddito resta al di sotto della soglia reddituale esclusa da imposizione fiscale (8000 euro per il lavoro subordinato, 4800 per gli autonomi)

Inoltre, lo stato di disoccupazione viene sospeso nel caso di stipula di un contratto di durata inferiore a sei mesi mentre viene perso se la durata è superiore a sei mesi o in caso di rifiuto di un'offerta di lavoro congrua sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato di durata inferiore a sei mesi, rifiuto di partecipare senza giustificato motivo ad iniziative di politica attiva, rifiuto di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto il disoccupato.

Le attività lavorative, di formazione o riqualificazione sono da considerarsi congrue se si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o, comunque, che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.

Art. 8 - Banca dati politiche attive e passive

Art. 9 - Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Il comma 1 estende le disposizioni in materia di responsabilità solidale negli appalti.

Viene ora previsto che le norme previste dall'art. 29, comma 2 D. Lgs. 276/03 trovino applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma con esclusione dei contratti di appalto stipulati dalla Pubblica Amministrazione.

Il comma 3 apporta una modifica al contratto di apprendistato professionalizzante.

Come è noto la materia dell'apprendistato è oggi regolamentata dal D. Lgs. 176/2011 che prevede tre tipologie contrattuali: apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, apprendistato professionalizzante e apprendistato di alta formazione e ricerca.

L'apprendistato professionalizzante (disciplinato dall'art. 4 del D. Lgs. 176/2011) è destinato ai giovani di età compresa tra 18 e 29 anni e viene modificato con la legge in esame. La modifica prevede la possibilità, una volta ottenuta la qualifica o il diploma professionale (art. 3 D. Lgs. 176/2011), di trasformare il contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma in apprendistato professionalizzante o di mestiere. La durata complessiva dei due contratti di apprendistato non può comunque superare la durata massima individuata dalla contrattazione collettiva.

Il comma 5 è relativo alle comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga

Le suddette comunicazioni relative ai rapporti di lavoro autonomo, subordinato, associato, dei tirocini e di altre forme, sono valide ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi titolo, sono poste anche a carico dei lavoratori, nei confronti delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali nonché nei confronti della Prefettura.

Il comma 6 tratta delle misure di sicurezza per i lavoratori c.d. "somministrati" ovvero assunti a mezzo di un contratto di somministrazione di lavoro per il tramite di un'agenzia interinale.

Anche a loro si applicano le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D. Lgs. 81/2008.

Il comma 11 prevede che le imprese agricole e quelle ad esse collegate possano procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende. Nel caso di imprese di rete occorre che almeno la metà delle imprese siano agricole.

I commi da 13 a 15 sono relativi alle Srl semplificata e alla Srl a capitale ridotto. Quest'ultima viene eliminata in quanto per la Srls è stato abolito:

- il vincolo che prevedeva la possibilità di partecipazione alle sole persone fisiche di età inferiore ai 35 anni
- il vincolo che limitava ai soli soci la possibilità di diventare amministratori.

Resta fermo che l'atto costitutivo di una Srls debba essere redatto per atto pubblico (non scrittura privata autenticata) in conformità al modello standard di cui al decreto ministeriale 28 del 23/6/2013

Il comma 16 semplifica le procedure per la costituzione delle start up innovative introducendo semplificazioni di accesso al regime premiale rispetto a quanto previsto dalla normativa originaria (art. 25 DL 179/2012).

Le principali novità sono:

- relativamente ai soggetti partecipanti alla start up innovativa si precisa che la vecchia normativa (art. 25, comma 2, lett a) ora abrogata) prevedeva che la maggioranza del capitale sociale dovesse appartenere solo a persone fisiche per i primi 2 anni dalla costituzione. Questo vincolo viene ora eliminato
- altra modifica riguarda i requisiti sostanziali per il mantenimento dello status di start up innovativa che, in base alle vecchia formulazione erano:
 - spesa in ricerca e sviluppo in misura pari o superiore al 20% del maggior importo tra il costo ed il valore della produzione;
 - impiego di personale altamente qualificato per almeno un terzo della propria forza lavoro. Per quanto riguarda l'impiego di personale altamente qualificato, la normativa originaria disponeva che almeno un terzo dei dipendenti o collaboratori dovessero essere in possesso di un dottorato di ricerca o avesse in corso un dottorato o, se in possesso di laurea, che avesse svolto almeno tre anni di ricerca.
 - essere titolare, depositaria o licenziataria di almeno una privativa industriale relativa ad una invenzione industriale, biotecnologica, a una topografica di prodotto, a semiconduttori, o ad una varietà vegetale direttamente afferenti all'oggetto sociale.

Con la modifica in esame i suddetti requisiti vengono variati nel modo seguente

- la percentuale minima di spesa in ricerca e sviluppo scende al 15%.
- il requisito del personale altamente qualificato si ritiene soddisfatto quando si abbia l'impiego di dipendenti o collaboratori, in misura pari ad almeno due terzi del personale complessivo, che siano in possesso di laurea magistrale
- relativamente al possesso delle privative industriali è stata ampliata la gamma includendo altresì i diritti relativi a un programma per elaboratore ordinario, registrato presso il registro pubblico speciale per i programmi per elaboratori.

Art. 10 - Disposizioni in materia di politiche previdenziali e sociali

L'accertamento, la riscossione dei contributi sociali di malattia ed il pagamento delle prestazioni economiche di malattia e maternità per gli iscritti alle casse marittime per gli infortuni sul lavoro e le malattie, sono gestite direttamente dall'INPS, che subentra all'INAIL.

Art. 11 – Disposizioni in materia fiscale e di impegni internazionali e altre misure urgenti

Art. 12 - Copertura finanziaria

Art. 13 - Entrata in vigore

* * * * *

Lo studio è a disposizione per qualsiasi chiarimento