

**SPECIALE DL. 76/13****LE PRINCIPALI NOVITA' DEL NUOVO DECRETO LAVORO**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.150 del 28 giugno 2013, il Decreto Legge 28 giugno 2013, n.76 – c.d. *Decreto Lavoro* – in vigore dal 28 giugno, con i primi interventi urgenti volti ad incentivare l'assunzione, da parte dei datori di lavoro, di personale dipendente. Ne riassumiamo di seguito i principali aspetti evidenziando che come consueta prassi consulenziale dello Studio, con le successive circolari esplicative degli Istituti di riferimento segnaleremo le novità direttamente alle singole Aziende Clienti.

Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani

Articolo 1	<p>Incentivi a favore dei giovani:</p> <p>È previsto un incentivo da applicarsi nel rispetto dell'art.40 del Regolamento CE n.800/08 per le assunzioni di lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni che ricadono anche in una sola delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none">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. <p>L'incentivo spetta nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none">1. per assunzioni a tempo indeterminato 1/3 della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 18 mesi;2. per trasformazioni di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato 1/3 della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 12 mesi, purché alla trasformazione corrisponda 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 (salva la diversa regola vigente per il versamento dei contributi in agricoltura) previa domanda telematica all'Inps.</p> <p>L'assunzione, per ricevere l'incentivo statale, deve comportare un incremento occupazionale netto e deve essere effettuata entro il 30 giugno 2015.</p> <p>L'incremento occupazionale si calcola 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. Il calcolo relativo all'incremento della base occupazionale deve essere fatto al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo – anche per interposta persona – allo stesso soggetto.</p>
------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

RIPRODUZIONE VIETATA



Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile	
Articolo 2, co.2 e 3	Linee guida sulla Formazione nell'Apprendistato Entro il 30 settembre 2013 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e le Regioni dovrà adottare le linee guida per disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante per assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2015 da microimprese, piccole e medie imprese per uniformarne la disciplina, potendo derogare al Testo Unico sull'Apprendistato per i seguenti aspetti:
...continua...	<p>a. il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;</p> <p>b. la registrazione 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;</p> <p>c. in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale.</p> <p>In caso di mancata adozione delle linee guida, le previsioni sopra evidenziate si applicheranno direttamente.</p>
Articolo 2, co.4, 5, 6 e 7	Tirocini Formativi Fino al 31 dicembre 2015 i tirocini formativi e di orientamento - anche presso le P.A. - nelle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, dove non è stata adottata la relativa disciplina, saranno ammessi nel rispetto delle disposizioni dell'art.18 della L. n.196/97 e del Decreto Interministeriale n.142/98 e la loro durata massima è prorogabile di un mese rispetto alle previsioni dell'art.7 del Decreto Interministeriale. Le Pubbliche Amministrazioni che utilizzano questo istituto dovranno prevedere il pagamento di un'indennità per i tirocinanti.
Articolo 2, co.10, 11, 12, 13	Tirocini curriculari per studenti delle Università Sono stati stanziati 3 milioni di euro 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 nell'anno accademico 2013-2014.
Articolo 2, co.14	Tirocini curriculari per studenti delle scuole secondarie Con decreto da adottare entro il 27 agosto 2013 saranno fissati 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 per gli studenti della 4° classe delle scuole secondarie di secondo grado, con priorità per quelli degli istituti tecnici e degli istituti professionali che, in cambio, riceveranno crediti formativi da "spendere" nella propria carriera scolastica.

RIPRODUZIONE VIETATA

**Misure per l'attuazione della Garanzia per i Giovani e la ricollocazione dei lavoratori destinatari dei c.d. ammortizzatori sociali in deroga**

Articolo 5, co.1, 2, 3, e 4	Garanzia per i Giovani 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.
-----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Modifiche alla legge di Riforma del mercato del lavoro

Articolo 7, co.1	Contratto a tempo determinato Cambiano, parzialmente, i presupposti per l'utilizzo del contratto a tempo determinato privo di causale per una durata massima di 12 mesi: 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; 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. Anche il contratto acausale, così come il contratto a tempo determinato motivato, sarà prorogabile nel limite della durata massima (12 mesi). Al contratto acausale si potrà applicare la c.d. <i>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. Sempre in materia di "prosecuzione di fatto", è abolita la comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego introdotta dalla L. n.92/12. Gli intervalli tra un contratto a tempo determinato e il successivo 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: <ul style="list-style-type: none">• nel caso si tratti di lavoro stagionale;• in tutte le ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva, anche aziendale. Viene sancita l'esclusione dei contratti a tempo determinato per i lavoratori in mobilità dai limiti del D.Lgs. n.368/01. Infine, i limiti numerici al ricorso al contratto a tempo determinato previsti dai contratti collettivi, si estendono anche ai rapporti a termine privi di causale.
Articolo 7, co.2, 3	Contratto di lavoro intermittente 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. Si devono contare solo le giornate di effettivo lavoro prestate dopo il 20 giugno 2013. La mancata comunicazione preventiva di utilizzo della prestazione non sarà sanzionata qualora risulti la volontà di non nascondere la prestazione

RIPRODUZIONE VIETATA



	<p>stessa dagli adempimenti di carattere contributivo assolti in precedenza.</p> <p>Co.co.pro. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti al contempo, e non più in alternativa, esecutivi e ripetitivi. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e contenere, non più ai soli fini della prova, tutti gli elementi previsti dalla norma.</p>
...continua...	<p>Lavoro occasionale accessorio È stato eliminato il riferimento alla natura meramente occasionale delle attività da svolgere. Per soggetti svantaggiati, quali disabili, detenuti, tossicodipendenti o beneficiari di ammortizzatori sociali, il Ministero del Lavoro potrà stabilire specifiche condizioni di utilizzo, modalità e importi dei buoni orari (<i>voucher</i>).</p>
Articolo 7, co.4	<p>Conciliazione obbligatoria in caso di licenziamento per GMO La procedura obbligatoria di conciliazione prevista dalla Riforma Fornero, da effettuarsi prima di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, non dovrà essere applicata nei seguenti casi:</p> <ol style="list-style-type: none">1. licenziamento per superamento del periodo di comporta;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>L'eventuale mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione sarà valutata dal giudice ai fini del giudizio finale.</p>
Articolo 7, co.5, lett.a)	<p>Contratto di lavoro intermittente Il periodo transitorio per i contratti 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 il 18 luglio 2013.</p>
Articolo 7, co.5, lett.b)	<p>Incentivo per l'assunzione di percettori di ASpl È prevista la concessione di un contributo per l'assunzione, a tempo pieno ed indeterminato, di lavoratori disoccupati che fruiscono dell'ASpl pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto disoccupato. L'incentivo non spetterà per i lavoratori riassunti entro 6 mesi dal licenziamento da un'impresa che, al momento del licenziamento stesso, fosse in rapporto di collegamento o controllo con l'impresa che ha operato il recesso, o che presentasse un assetto proprietario sostanzialmente coincidente.</p>
Articolo 7, co.5, lett.c)	<p>Fondi di solidarietà 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 ai lavoratori, slitta dal 18 luglio al 31 ottobre 2013.</p>
Articolo 7, co.5, lett.d)	<p>Dimissioni in bianco Sono estese le tutele per il contrasto delle <i>c.d. dimissioni in bianco</i> anche ai</p>

RIPRODUZIONE VIETATA



	collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, e agli associati in partecipazione con apporto di lavoro, che dovranno provvedere a convalidare le proprie dimissioni, o le risoluzioni consensuali.
Articolo 7, co.7	Stato di disoccupazione È stata ripristinata la possibilità di conservare lo stato di disoccupazione a seguito dello svolgimento di attività lavorativa purché con un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione.

Altre disposizioni in materia di lavoro

Articolo 9, co.1	Responsabilità solidale negli appalti Le disposizioni previste in materia di obbligazione in solido 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. L'intervento del contratto collettivo potrà avere effetto sui trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto, ma non sui contributi previdenziali ed assicurativi.
Articolo 9, co.2	Sanzioni in materia di igiene, salute e sicurezza 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% e saranno ulteriormente rivalutate ogni 5 anni.
Articolo 9, co.3	Apprendistato Dopo il conseguimento della qualifica o del diploma professionale, sarà possibile trasformare il contratto di apprendistato per la qualifica in apprendistato professionalizzante per il conseguimento della qualifica ai fini contrattuali, nel rispetto della durata massima prevista dai Ccnl.
Articolo 9, co.4	Contratti di prossimità La validità dei contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, così come disciplinati dall'art.8, D.L. n.138/11, è subordinata al loro deposito presso la DTL competente.
Articolo 9, co.5	Semplificazione delle comunicazioni obbligatorie 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, nonché nei confronti della Prefettura – Ufficio territoriale del Governo e delle Province.
Articolo 9, co.6	Somministrazione Per i lavoratori con contratto di somministrazione vi deve essere l'applicazione integrale delle disposizioni contenute nel Testo Unico sulla Sicurezza.

RIPRODUZIONE VIETATA



Articolo 9, co.7	Flussi extracomunitari Il datore di lavoro, 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.
Articolo 9, co.8	Formazione professionale e tirocini per extracomunitari 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.
Articolo 9, co.10	Emersione dei cittadini non comunitari irregolari – anno 2012 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 e i procedimenti penali e amministrativi a carico del lavoratore sono archiviati. Nel caso in cui vi sia stata una cessazione del rapporto di lavoro, nelle more della definizione della pratica, la procedura si considera conclusa e 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.
Articolo 9, co.11	Assunzione "congiunta" nelle imprese agricole Le imprese agricole, anche in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di impresa, 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. L'assunzione congiunta può essere effettuata anche da imprese legate da un "contratto di rete", quando almeno il 50% di esse sono imprese agricole. Tutti i datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto congiunto instaurato. Si attende un decreto che definisca le modalità con le quali si potrà procedere alle assunzioni congiunte.
Articolo 9, co.13, 14 e 15	Società semplificate a responsabilità limitata 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.
Articolo 9, co.16	Start up innovative 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</i> innovative.

RIPRODUZIONE VIETATA

**Disposizioni in materia di politiche previdenziali e sociali**

Articolo 10, co.3	Lavoratori marittimi A decorrere dal 1° gennaio 2014, l'Inps subentra nei rapporti attivi e passivi delle indennità di maternità, malattia e infortunio dei lavoratori marittimi.
Articolo 10, co.5	Calcolo del reddito per la pensione di inabilità Il limite di reddito ai fini del diritto alla pensione di inabilità a favore dei mutilati e degli invalidi civili, deve essere calcolato con riferimento al reddito valido ai fini dell'Irpef, esclusi i redditi percepiti da altri componenti il nucleo familiare del soggetto interessato.

Disposizioni in materia fiscale e di impegni internazionali e altre misure urgenti

Articolo 11, co.1	Iva Slitta al 1° ottobre 2013, l'aumento dell'aliquota dell'imposta sul valore aggiunto (Iva) dal 21 al 22%.
Articolo 11, co.12	Addizionali Irpef Regioni a statuto speciale Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano potranno aumentare, dal 2014, l'aliquota base dell'addizionale regionale fino ad un massimo di 1 punto percentuale.
Articolo 11, co.18, 19	Misura dell'acconto Irpef Dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2013, la misura dell'acconto dell'Irpef è pari al 100%. Per il 2013 tale disposizione produce effetti solo sulla seconda o unica rata di acconto, con obbligo di versamento della differenza fra l'acconto dovuto e l'importo dell'eventuale prima rata. Per i soggetti che si avvalgano dell'assistenza fiscale, i sostituti d'imposta trattengono la seconda o unica rata di acconto tenendo conto delle nuove disposizioni.

Il Settore Lavoro di Studio Negri e Associati

Mario Bernardo

Filippo Brenna

Nicoletta Nasazzi

Viviana Gigliotti

Chiara Valsecchi

Pamela Gobbi

RIPRODUZIONE VIETATA