

## Valutazione sintetica del decreto legge n. 76/2013

di Michele Tiraboschi, Valentina Picarelli, Giulia Tolve

SCHEDA DI VALUTAZIONE		
Decreto legge 28 giugno 2013, n. 76		
Contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Valutazione d'insieme circa l'impatto della riforma.  1) Ammontare dei finanziamenti	L'entità delle risorse destinate all'attuazione degli interventi è oggettivamente scarsa. Per la loro effettiva utilizzazione servono ancora autorizzazioni comunitarie e numerosi adempimenti burocratici sia a livello di attuazione ed operatività delle misure sia per i necessari trasferimenti di fondi alle Regioni. Il punto di maggiore	

	<p>criticità, specie per il Mezzogiorno, è che si tratta per buona parte di somme già assegnate alle Regioni, negli anni passati, ma mai utilizzati per scarsa progettualità e capacità effettiva di spesa. Non si capisce cosa possa essere cambiato ora per garantirne un effettivo utilizzo.</p>	
<p>2) Coerenza rispetto alle promesse e agli annunci del Governo</p>	<p>Quasi nessuna fra le tante riforme annunciate (staffetta intergenerazionale, reddito minimo garantito, garanzia giovani, riforma dei servizi al lavoro, rilancio dell'apprendistato, piano Expo 2015, riforma del lavoro pubblico, ecc.) è presente nel decreto.</p>	
<p>3) Progettualità e visione</p>	<p>Le norme del decreto attuano una molteplicità di interventi di dettaglio e di mera manutenzione e/o correzione dell'esistente. Essi, oltre a non avere la forza di innovare nella strumentazione relativa all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, non aggiungono nulla alla disciplina dei temi centrali per il rilancio dell'occupazione, come l'apprendistato, l'alternanza scuola lavoro e la formazione e correggono solo parzialmente gli errori della riforma Fornero</p>	

	<p>senza progettare qualcosa che non riporti a un anno fa. Anzi, buona parte del piano pare la riedizione del pacchetto Treu del 1997, pensato per un diverso mercato del lavoro e n diverso quadro di assetti normativi e istituzionali (piano occupazione giovani del Mezzogiorno, tirocini, lavoro interinale, contratto a termine, ecc.). Si tratta per lo più di interventi marginali quindi, che denotano la mancanza di un progetto e di una visione complessiva che porti alla modernizzazione del mercato del lavoro.</p>	
4) Coinvolgimento delle Regioni	<p>Si tratta di un coinvolgimento parziale che relega le Regioni a una posizione di sostanziale subalternità anche in territori di loro competenza (come i tirocini, l'apprendistato, i servizi al lavoro, l'alternanza scuola lavoro ecc.).</p>	
5) Coinvolgimento delle parti sociali:	<p>Lo stralcio di numerose disposizioni (lavoro pubblico e flessibilità del lavoro correlate a Expo 2015) evita di replicare l'errore della legge Fornero di centralismo regolatorio, gli spazi aperti alla contrattazione collettiva sono tuttavia ancora pochi in un impianto di intervento nel mercato del lavoro di matrice ancora fortemente</p>	

	<p>pubblicistica con specifico riferimento alle fasi di incontro tra domanda e offerta di lavoro.</p>	
<p>6) I tempi per l'effettività delle norme</p>	<p>Solo il 20% delle norme è effettivamente operativo dal giorno successivo all'entrata in vigore del decreto legge. Il 14% ha tempi di attuazione indefiniti (le misure per gli interventi a favore del Mezzogiorno, in primo luogo, o la norma sull'istituzione della Banca Dati Politiche Attive e Passive). L'effettività del restante 66% delle disposizioni è vincolata all'adozione di provvedimenti attuativi. Prima fra tutte la norma relativa agli incentivi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato dei giovani, le cui modalità attuative dovranno essere disciplinate con circolare Inps. L'operatività delle misure straordinarie in materia di apprendistato è rimessa ad un intervento in sede di Conferenza Stato-Regioni. Ancora, rimesse a "provvedimenti attuativi" sono le disposizioni in tema di fondo per i tirocini presso le PA e di tirocini curriculari. La struttura di missione per l'attuazione dello Youth Guarantee verrà istituita, malgrado l'urgenza di interventi a favore dei giovani, solo al 1° gennaio 2014.</p>	

<p>Art. 1 - <b>incentivi per l'assunzione</b>: istituzione di un incentivo, per i datori di lavoro che assumano, entro il 30 giugno 2015, con contratto di lavoro a tempo <b>indeterminato</b>, giovani di età compresa tra i <b>18 e i 29 anni</b> che possiedano uno dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno <b>6 mesi</b>;</li> <li>• siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;</li> <li>• vivano soli con una o più persone a carico.</li> </ul>	<p>Le assunzioni effettuate, per potere beneficiare degli incentivi, devono comportare un <b>incremento occupazionale netto</b>, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti alla data di assunzione. Ciò rappresenta una criticità del sistema di incentivazione, rendendo di fatto particolarmente difficile l'accesso all'incentivo da parte delle imprese.</p> <p>L'incentivo (pari ad 1/3 della retribuzione lorda per 18 mesi – 12 in caso di trasformazione) verrà corrisposto dall'INPS tramite conguaglio nelle denunce contributive mensili. Si prevede una complessa procedura per la "partenza" dell'incentivo.</p>	
<p>Art. 2, commi 2 e 3 - Misure straordinarie per la promozione dell'occupazione.</p> <p><b>Contratto di apprendistato</b>: la Conferenza Permanente per i rapporti fra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e</p>	<p>Le <b>linee guida</b> potranno prevedere disposizioni derogatorie al d.lgs. n. 167/2011, nell'ottica, dichiarata, di incentivare il ricorso al contratto. In proposito si segnala, in particolare, la possibilità di prevedere l'obbligatorietà del piano formativo individuale, solo con riferimento alla formazione finalizzata alle all'acquisizione</p>	

<p>Bolzano adotta linee guida, entro il 30 settembre 2013, volte a disciplinare le assunzioni, effettuate entro il 31 dicembre 2015, con contratto di apprendistato professionalizzante nell'ambito di <b>microimprese, piccole e medie imprese.</b></p>	<p>delle competenze tecnico – professionali. In caso inutile scadenza del termine queste le ipotesi disciplinate dalle norma saranno in ogni caso applicabili. Si ritiene che il quadro complichino inutilmente la disciplina del contratto prevedendo ipotesi invero già realizzabili secondo il sistema delineato dal Testo Unico 167/11 e dalla contrattazione collettiva.</p>	
<p>Art. 2, cc. 4 e 5 - <b>Tirocini formativi e di orientamento:</b> Nelle Regioni in cui non verrà adottata la normativa in attuazione delle Linee Guida, sarà possibile fare ricorso ai tirocini fino al 31 dicembre 2015, secondo le disposizioni di cui all'art. 18 l.n. 196/1997. Istituzione presso il Ministero del Lavoro un fondo con dotazione di 2 milioni di euro annui per gli anni 2013 – 2015 volto a consentire alle Amministrazioni dello Stato di corrispondere l'indennità di partecipazione al</p>	<p>Slitta, di fatto, il termine per l'adozione da parte delle Regioni, della normativa in attuazione delle Linee Guida del gennaio 2013. La previsione della possibilità di prorogare il tirocinio per la durata di un mese non pare essere un intervento funzionalmente collegato alla promozione dell'occupazione ed è incoerente con l'iter normativo pregresso. La capienza del fondo per i tirocini nelle PA è limitata, tanto che rischia di avere un impatto marginale. L'unica nota positiva riguarda la possibilità di favorire e promuovere i tirocini mediante la riduzione di spese per incarichi e consulenze.</p>	

<p>tirocinante.</p>		
<p>Art. 2, cc. 6 e 7 - <b>Tirocini curriculari:</b> autorizzata la spesa di 3 milioni di € per il 2013 e 7,6 milioni di euro per il 2014 da destinare al <b>sostegno delle attività di tirocinio curriculare.</b> I criteri e le modalità per la ripartizione delle risorse, su base premiale, alle università che attivano tirocini della durata minima di 3 mesi, saranno determinati con decreto ministeriale.</p>	<p>Si prevede l'utilizzo di fondi per la remunerazione dei tirocini curriculari (corresponsione allo studente di un'indennità di 200 € in cofinanziamento con il soggetto ospitante). L'utilizzo del fondo per tale finalità rischia di rappresentare uno spreco di risorse, in quanto probabilmente il tirocinio verrebbe attivato anche in assenza di cofinanziamento. Del tutto inopportuna la previsione di retribuire il tirocinio curriculare, strumento volto a realizzare esigenze formative e di alternanza.</p>	
<p>Art. 3 - <b>Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno:</b> assegnazione di risorse economiche da destinare a specifiche finalità di promozione dell'occupazione e dell'inclusione sociale. Istituzione del programma "Promozione dell'inclusione sociale".</p>	<p>Nel complesso delle misure urgenti per la promozione dell'occupazione nel mezzogiorno, il Governo prevede misure sperimentali, senza puntare a creare concrete politiche di sviluppo occupazionale. Prevista l'estensione, a contrasto della povertà, della Carta Acquisti di cui al decreto 5/2012 ad alcuni territori del Mezzogiorno. Il Governo dichiara poi di dare avvio ad un programma denominato "Promozione dell'inclusione sociale" anche se</p>	

	non lo definisce ulteriormente.	
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 e Coesione.	Tale norma stabilisce il termine di 30 giorni per la riprogrammazione delle risorse da parte delle Amministrazioni e per la rimodulazione delle risorse da parte del Gruppo di Azione e Coesione, nel tentativo di accelerare i tempi per l'accesso ai fondi. Non è comunque chiara la copertura finanziaria delle misure.	
Art. 5 - Istituzione presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di una struttura di missione, in via sperimentale e fino al 31 dicembre 2015, per l'attuazione del piano <b>Youth Guarantee</b> e la ricollocazione dei lavoratori beneficiari di interventi di integrazione salariale e di ammortizzatori sociali in deroga.	L'attuazione della "Garanzia per i Giovani" viene affidata ad una struttura di missione di matrice pubblicistica. Non viene quindi previsto il coinvolgimento degli operatori del mercato del lavoro né vengono previste misure immediatamente esecutive.	
Art. 6 - Incremento del Fondo per l'istruzione e formazione tecnica superiore Gli istituti professionali, potranno, nel primo biennio e nel primo anno del secondo	Misura introdotta per garantire la maggiore efficacia ed il maggior raccordo tra il sistema regionale degli IeFP e quello degli istituti professionali. Estensione dell'ambito soggettivo degli spazi di flessibilità (fino al 25%).	

<p>biennio, usufruire del 25% dell'orario annuale delle lezioni per svolgere percorsi di istruzione e formazione professionale.</p>		
<p>Art. 7, c. 1 - <b>Contratto a tempo determinato:</b> estensione dell'acausalità del contratto a termine in tutte le ipotesi previste dai contratti collettivi stipulati, a livello nazionale o aziendale. Abrogazione del divieto di proroga del contratto a termine acausale. Riduzione dello stop and go. Eliminazione dell'obbligo di comunicazione della prosecuzione del rapporto oltre il termine al Centro per l'impiego. Esclusione dall'applicazione della disciplina dei contratti a termine, in caso di contratti di durata non superiore a 12 mesi, stipulati per sostituire lavoratori in astensione o con lavoratori anziani o in mobilità.</p>	<p>Le norme attuano una decisa liberalizzazione della tipologia contrattuale. Essa si pone in netto contrasto sia con le premesse e gli obiettivi della recente riforma Fornero, che pur intervenendo in materia, ribadiva come il contratto a tempo indeterminato fosse la forma comune del rapporto di lavoro. Opportuna la riduzione dei termini dello stop and go. La norma in materia di riduzione degli intervalli temporali, modificata dalla Riforma Fornero, era di fatto già stata resa inoperante dall'intervento della contrattazione collettiva. Positiva l'eliminazione dell'obbligo di comunicazione nell'ottica di semplificazione e accelerazione della procedura amministrativa.</p>	

<p>Art. 7, c. 2, lett. a), b) e c. 3 - <b>Contratto intermittente:</b> introduzione della durata massima di 400 giornate di lavoro effettivo cumulate nell'arco di 3 anni solari (solo quelle prestate successivamente all'entrata in vigore della disposizione). In caso di superamento il contratto viene trasformato in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.</p>	<p>La norma attua una stretta su questa tipologia contrattuale in quanto stabilisce il limite massimo delle 400 giornate in 3 anni solari. L'esclusione dell'applicazione della sanzione amministrativa, prevista per la mancata comunicazione della prestazione alla DTL competente, in ipotesi di <b>regolarità contributiva</b> pare declassare l'obbligo a mero adempimento burocratico. Lo slittamento, al 1° gennaio 2014, del termine a partire dal quale i contratti di lavoro intermittente <b>incompatibili con la nuova normativa</b> cessano di avere efficacia, rischia di creare confusione negli operatori.</p>	
<p>Art. 7, c. 2, lett. c) e d), <b>Contratto di lavoro a progetto.</b> Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi (caratteristiche congiunte, non più alternative). Gli elementi contenutistici previsti all'art. 35 d.lgs. 276/2003, non sono più previsti <i>ad probationem</i>.</p>	<p>Le modifiche non paiono essere state effettuate secondo un disegno coerente. L'abrogazione dell'inciso sulla rilevanza dei requisiti contenutistici del contratto "ai fini della prova" determina un "appesantimento" della norma, con la conseguenza che all'interno del contratto a progetto dovranno essere contemplati tutti gli elementi. Oggetto del contratto, d'ora in avanti, potranno essere compiti esecutivi o ripetitivi, essendo sufficiente che la mansione non soddisfi entrambe le condizioni.</p>	

<p>Art. 7, c. 2, lett. e), f), <b>contratto di lavoro accessorio</b>. Eliminato il riferimento ad “attività lavorative di natura meramente occasionale”.</p> <p>Si introduce la possibilità per il Ministero del lavoro di stabilire, con decreto, specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari con riferimento ad alcune categorie di soggetti “svantaggiati”.</p>	<p>Viene eliminato il riferimento al requisito della occasionalità della prestazione (nonostante esso rimanga nella rubrica del Titolo VII, capo II, d. lgs. 276/2003).</p> <p>L'introduzione della nuova tipologia di lavoro accessorio, pare ampliare le possibilità ricorso al contratto per le categorie svantaggiate. In realtà si consideri che la fattispecie non è immediatamente applicabile ed è parzialmente sovrapponibile all'ipotesi di cui all'art. 70, comma 1, d. lgs. 276/2003.</p>	
<p>Art. 7, c. 4 - In caso di <b>licenziamento per superamento del periodo di comportamento</b> è prevista l'eliminazione del tentativo obbligatorio di conciliazione previsto in caso di licenziamento per motivi economici.</p> <p>Ciò anche nelle fattispecie di cui all'art. 34, c. 2, l.n. 92/2012.</p>	<p>La norma si pone in coerenza con il contenuto delle circolari emanate in materia dal Ministero del lavoro e con le esigenze di semplificazione delle imprese.</p>	
<p>Art. 7, c. 5, lett. a) - Integrazione del sistema di monitoraggio predisposto dalla l. n. 92/2012.</p>	<p>Si prevede la redazione dei rapporti anche con riferimento agli effetti delle misure sulle dinamiche intergenerazionali. Si rileva come, nonostante gli</p>	

	annunci, le dinamiche “intergenerazionali” non siano però oggetto del decreto.	
Art. 7, c. 5, lett. b) - Introduzione di <b>incentivi</b> per il datore di lavoro che assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono <b>dell’ASpl.</b>	La norma completa il quadro degli incentivi per il sostegno all’occupazione, opportunamente rivolgendosi ai soggetti percettori si ASpl.	
Art. 7, c. 5, lett. c) – Proroga del termine per l’ istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali fino al 31 ottobre 2013 e del fondo di solidarietà residuale.	La proroga del termine per l’istituzione dei fondi bilaterali pare dare alle parti sociali più tempo per la valutazione degli interventi da attuare. La dilazione del termine per la costituzione del fondo di solidarietà residuale (al 1° gennaio 2014) ed anzi, la mancata costituzione del fondo stesso, rischia però di compromettere l’attivazione del nuovo sistema dei fondi e l’obiettivo dell’universalizzazione degli ammortizzatori sociali.	
Art. 7, c. 5, lett. d) - Applicazione della disciplina delle dimissioni anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione	Anche se in linea di principio può ritenersi corretta l’estensione della norma anche alle tipologie di lavoratori indicate, si ritiene che la procedura introdotta dalla riforma Fornero potrebbe in tali ipotesi presentare criticità applicative.	

<p>coordinata e continuativa, anche a progetto, e con contratti di associazione in partecipazione.</p>		
<p>Art. 7, c. 7 - Introduzione di nuovi parametri per il mantenimento dello status di disoccupazione: reddito annuo non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione.</p>	<p>La norma non si applica ai soggetti utilizzati nelle attività socialmente utili di cui al d. lgs. 468/97.</p>	
<p><b>Art. 8</b> - Istituzione della “<b>Banca dati delle politiche attive e passive</b>”, che raccoglie le informazioni concernenti i soggetti da collocare nel mercato del lavoro e i servizi erogati.</p>	<p>L’organizzazione delle informazioni attraverso la nuova banca dati è attuata al fine di <b>razionalizzare gli interventi di politica attiva</b> e di garantire una immediata attuazione della Garanzia per i Giovani. Non specificato l’ammontare delle risorse destinato all’istituzione della Banca Dati. Non sono chiare le modalità di integrazione della Banca Dati nell’ambito del SIL.</p>	
<p>Art. 9, c. 1 - Estensione della responsabilità solidale in materia di <b>appalto</b> in relazione ai compensi ed agli</p>	<p>La criticità della norma riguarda l’estensione della responsabilità solidale anche agli obblighi di natura previdenziale ed assicurativa relativamente ai</p>	

<p>obblighi di natura previdenziale ed assicurativa anche nei confronti dei lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma (non in caso di appalti stipulati nei confronti delle pubbliche amministrazioni).</p>	<p>lavoratori autonomi ex. 2222 c.c. Positiva la specifica circa l'ambito di operatività delle disposizioni dei contratti collettivi di cui all'art. 29, comma 2. Esse hanno effetto esclusivamente in relazione ai trattamenti retributivi, con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali ed assicurativi.</p>	
<p>Art. 9, c. 2 - Rivalutazione delle ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro si cui al d. lgs. 81/2008. Essa avverrà tramite decreto del Direttore Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Dal 1°luglio 2013 la rivalutazione è del 9,6%.</p>	<p>Le maggiorazioni sono destinate al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza sul lavoro effettuate dalle DTL. La principale criticità della norma riguarda la sua "sostenibilità" nell'attuale contesto di crisi economica.</p>	
<p>Art. 9, c. 3 - Possibilità di procedere alla trasformazione del <b>contratto in apprendistato</b> per il conseguimento della qualifica o del <b>diploma</b> professionale in</p>	<p>Il datore di lavoro può posticipare il riconoscimento della qualifica contrattuale, rimandandolo al termine del secondo periodo di apprendistato. Ciò contrasta con l'idea di unitarietà fra percorso formativo e progressione</p>	

<p>contratto di apprendistato professionalizzante successivamente all'acquisizione della qualifica stessa.</p>	<p>di contrattuale e prolunga, per il giovane, il periodo di rapporto "non garantito". Al fine di scongiurare abusi, viene previsto un limite massimo di durata.</p>	
<p>Art. 9, c. 4 - L'efficacia delle specifiche intese sottoscritte ai sensi dell'art. 8 d. l. 138/2011 in deroga alle disposizioni di legge, è subordinata al deposito del contratto collettivo presso la Direzione Territoriale del lavoro competente per Territorio.</p>	<p>La norma deve essere accolta con particolare favore, in quanto introduce un obbligo di trasparenza funzionale al monitoraggio delle intese ed alla raccolta di informazioni sull'applicazione dell'art. 8.</p>	
<p>Art. 9, c. 5 - comunicazioni obbligatorie di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga del rapporto di lavoro.</p>	<p>Positiva l'estensione della validità delle comunicazioni, anche ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che sono posti <b>anche a carico dei lavoratori.</b></p>	
<p>Art. 9, c. 10 - Dichiarazione di <b>emersione</b> dei lavoratori stranieri presenti nel territorio nazionale irregolarmente occupati. Qualora la dichiarazione di</p>	<p>Le norme, responsabilizzando maggiormente il datore di lavoro attuano interventi decisamente a favore del lavoratore straniero. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro in corso di procedura, infatti, essa viene considerata conclusa nei confronti del lavoratore. Il datore di lavoro resta responsabile per il</p>	

<p>emersione sia rigettata per cause <b>imputabili esclusivamente al datore di lavoro</b> al lavoratore viene rilasciato un permesso di soggiorno per attesa occupazione. Così anche nei casi di cessazione del rapporto di lavoro oggetto di una dichiarazione di emersione non ancora definita, a meno non ci si trovi in presenza di una richiesta di assunzione da parte di un nuovo datore di lavoro. In tal caso al lavoratore viene concesso un permesso di soggiorno per lavoro subordinato.</p>	<p>pagamento delle somme dovute a livello contributivo, retributivo e assicurativo.</p> <p>La norma suscita però perplessità in quanto il permesso di attesa occupazione rende vulnerabile il lavoratore, che potrebbe rivolgersi al sommerso.</p> <p>Altre perplessità riguardano le possibilità di elusione della norma, legate ad esempio all'ipotesi in cui un lavoratore ed il nuovo datore di lavoro simulino un accordo dietro corrispettivo al fine di evitare la procedura della concessione di un permesso per attesa occupazione.</p>	
<p>Art. 9, c. 11 - Possibilità per le imprese agricole, anche cooperative, di procedere all'assunzione di lavoratori dipendenti congiuntamente, anche nel caso di imprese legate da un contratto di rete se almeno il 50% sono imprese agricole.</p>	<p>Si tratta di una norma di favore nei confronti delle imprese agricole, la quale attua una procedura di semplificazione degli adempimenti e degli oneri burocratici.</p> <p>Alcuni nodi della procedura introdotta sono poco chiari: dubbi si sollevano in merito alla natura esclusivamente agricola dell'impresa e per la mancata specificazione dell'impresa cui farà capo il rapporto del</p>	

	lavoratore neo-assunto.	
Art. 9, cc. 13 – 15. Eliminazione del limite di 35 anni di età per la costituzione di SRL semplificate. La disciplina delle SRL a capitale ridotto di cui all'art. 44 d.l. n. 83/2012 viene ricondotta a quella della SRL semplificata.	La norma introduce opportune misure per la semplificazione delle SRL a capitale ridotto e semplificate, che non possono che valutarsi positivamente.	
Art. 9, c. 16 - Start up innovative. Modificati alcuni requisiti che l'azienda deve possedere per essere definita start up e godere della agevolazioni a ciò connesse.	L'accesso alla qualificazione di "start up innovativa" è reso più agevole, semplificando alcune fra le condizioni richieste (abrogata la norma che prevedeva che i soci, persone fisiche, dovessero detenere al momento della costituzione e per i successivi 24 mesi, la maggioranza delle quote o azioni rappresentative del capitale sociale e dei diritti di voto nell'assemblea ordinaria, abbassata al 15% la percentuale per le spese in ricerca e sviluppo e aggiunto tra i requisiti che almeno 1/3 dei dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo devono possedere, la laurea magistrale).	
Art. 10 - Possibilità per le fonti istitutive dei fondi pensione di	Tale previsione consente al fondo pensione di correggere eventuali distorsioni nelle	

<p>rideterminare la disciplina, oltre che del finanziamento, anche delle prestazioni pensionistiche complementari, con riferimento sia alle rendite in corso di pagamento sia a quelle future nel caso in cui i fondi provvedano all'erogazione dirette delle rendite.</p> <p>Per gli iscritti alle casse marittime, gli adempimenti in merito a infortuni sul lavoro e malattie, sono gestite direttamente dall'Inps, che subentra all'Inail.</p>	<p>previsioni attuali. Dall'altro lato la possibilità di intervenire sulle rendite in corso di pagamento suscita perplessità in merito al rispetto degli impegni assunti in sede di adesione al fondo pensione.</p> <p>Si contempla un ulteriore compito per l'Istituto previdenziale pubblico da realizzare, secondo quanto specificato dal successivo comma 5, "senza ulteriori aggravii di spesa" e "con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente".</p>	
<p>Art. 10 – commi 5-6 Il limite di reddito per il diritto alla pensione di inabilità in favore dei mutilati e degli invalidi civili, di cui all'articolo 12 della legge 30 marzo 1971, n. 118, è calcolato con riferimento al reddito agli effetti dell'IRPEF con esclusione del reddito percepito da altri componenti del nucleo familiare di cui il soggetto interessato fa</p>	<p>Estensione del limite di reddito anche alle domande di pensione di inabilità in relazione alle quali non sia intervenuto provvedimento definitivo e ai procedimenti giurisdizionali non conclusi con sentenza definitiva alla data di entrata in vigore della disposizione.</p> <p>Come si evince dall'esame dell'art. 10, le disposizioni in materia di previdenza contenute nel decreto, risultano essere di mero dettaglio e totalmente prive della visione progettuale necessaria per affrontare i</p>	

parte.	problemi di oggi (si pensi all'assenza di disposizioni riferite agli "esodati").	
Art. 11, comma 1.	L'aumento dell'aliquota IVA al 22% scatterà a decorrere dal 1°ottobre 2013.	
Art.11, commi 8. Disposizioni a favore dei comuni colpiti dagli eventi sismici del maggio 2012.	I contributi, gli indennizzi ed i risarcimenti connessi agli eventi sismici di qualsiasi natura, non concorrono alla formazione del reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito e dell'imposta regionale sulle attività produttive.	
Art. 11, commi 8 – 11. Disposizioni riguardanti i comuni colpiti da eventi sismici del maggio 2012, a tutela della salute dei cittadini.	I gestori dei servizi pubblici provvederanno ad identificare e quantificare la presenza di macerie a terra miste ad amianto e pianificarne la rimozione. Il Presidente della Regione Emilia Romagna provvede allo svolgimento di procedure di gara per l'aggiudicazione dei contratti.	
Art. 11, comma 12. Disposizioni in materia di Addizionale Regionale all'IRPEF nelle Regioni a Statuto Speciale.	Si prevede che le Regioni possano maggiorare di un punto percentuale l'aliquota base dell'addizionale regionale all'imposta sul reddito delle persone fisiche al fine di predisporre le misure di copertura finanziaria degli oneri derivanti dal rimborso.	

Art. 11, commi 12 – 16, prestito a favore della Regione Campania.	Le modalità e le tempistiche di attuazione non risultano in maniera chiara dalla formulazione della norma	
Art. 11, comma 17. Disposizioni sul fondo unico dello Spettacolo.	Il Ministero per i beni e per le attività culturali è autorizzato, per l'anno 2013, ad erogare tutte le somme residue a valere sul fondo unico dello spettacolo alle fondazioni lirico – sinfoniche, al fine di fronteggiare lo stato di crisi del settore.	
Art 11, comma 19 – 21, disposizioni in materia fiscale.	A decorrere dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2012, l'acconto per l'imposta sul reddito delle persone fisiche è pari al 100%, quello relativo all'imposta sul reddito delle società al 101% e quello di cui all'art. 1, d. l. 46/76 al 110%.	
Art. 11, comma 22, imposta di consumo sui succedanei dei prodotti da fumo.	L'imposta viene determinata nella misura del 58,5% del prezzo di vendita al pubblico. Vengono inoltre disciplinate le modalità per l'autorizzazione alla commercializzazione dei prodotti anche se sarebbe opportuna una disciplina organica della materia.	