

Dal decreto-legge n. 76/2013 alla legge n. 99/2013 e circolari “correttive”: un percorso di lettura

a cura di
Gaetano Zilio Grandi
Emmanuele Massagli

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 15

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Roberta Caragnano

Lilli Casano

Maria Giovannone

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

Emmanuele Massagli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Silvia Spattini

Davide Venturi

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Gabriele Gamberini

Andrea Gatti Casati

Francesca Fazio

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Martina Ori

Giada Salta

Francesca Sperotti

**Dal decreto-legge
n. 76/2013 alla legge
n. 99/2013 e
circolari “correttive”:
un percorso di lettura**

a cura di
Gaetano Zilio Grandi
Emmanuele Massagli

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ISBN 978-88-98652-14-3

© 2013 ADAPT University Press – Pubblicazione on line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

Gaetano Zilio Grandi, <i>2003-2013: dieci anni di riforme del lavoro</i>	XI
Emmanuele Massagli, <i>Una legge lenta in un mercato del lavoro veloce</i>	XV

Parte I

Sezione I

LE POSIZIONI DELLE PARTI SOCIALI: EMENDAMENTI E AUDIZIONI

Francesca Brudaglio, <i>La posizione di Cgil, Cisl e Uil</i>	3
Francesca Brudaglio, <i>La posizione di Ugl e Confsal</i>	7
Serena Santagata, <i>La posizione di Confindustria</i>	10
Serena Santagata, <i>La posizione di R.ETE. Imprese Italia (e delle singole sigle che ne fanno parte)</i>	13
Serena Santagata, <i>La posizione di Abi</i>	18
Serena Santagata, <i>La posizione di Aci (e delle singole sigle che ne fanno parte)</i>	20
Giada Salta, <i>La posizione di Agrinsieme (e delle singole sigle che ne fanno parte)</i>	22
Cecilia Porro, <i>La posizione di Assolavoro</i>	26
Filippo Pignatti Morano, <i>La posizione di Federalberghi</i>	28
Filippo Pignatti Morano, <i>La posizione di Federdistribuzione</i>	30
Andrea Stoccoro, <i>La posizione di Fipe</i>	33
Angela D'Elia, <i>La posizione di Confprofessioni</i>	35

Sezione II

ANALISI DEGLI EMENDAMENTI APPROVATI

Nicola Porelli, <i>Sintesi dei contenuti degli emendamenti approvati</i>	37
Nicola Porelli, <i>Sintesi dei contenuti dei principali emendamenti non accolti</i>	47

Sezione III

SINTESI COMPLESSIVA DEI CONTENUTI

Giulia Tolve, <i>Scheda sintetica dei contenuti della legge</i>	65
Andrea Chiriatti, <i>I rinvii alla contrattazione collettiva del pacchetto lavoro</i>	95
Andrea Chiriatti, <i>I rinvii alla contrattazione collettiva del decreto del fare</i>	101
Maria Carmela Amorigi, <i>I rinvii alla regolazione regionale del pacchetto lavoro</i>	103
Maria Carmela Amorigi, <i>I rinvii alla regolazione regionale del decreto del fare</i>	106
Nicola D'Erario, <i>Tempi di entrata in vigore delle norme</i>	108

Sezione IV

I PRIMI INTERVENTI CORRETTIVI

Nicola Porelli, <i>Schema di sintesi della circolare del Ministero del lavoro n. 35/2013</i>	121
Nicola Porelli, <i>Schema di sintesi della circolare Inps n. 131/2013</i>	142

Parte II

Sezione I

**ANALISI SCHEMATICA DEL DECRETO-LEGGE N. 76/2013
COME MODIFICATO DALLA LEGGE N. 99/2013****Articolo 1****Incentivi per nuove assunzioni e piano per il Mezzogiorno**

Nicola D'Erario, <i>Incentivi</i>	163
Immacolata Di Stani, <i>Aiuti per il Mezzogiorno</i>	166

Articolo 2
Interventi straordinari per l'occupazione

Giulia Tolve, <i>Apprendistato</i>	168
Isabella Oddo, <i>Tirocini formativi e di orientamento nella PA</i>	170
Alfonso Balsamo, <i>Alternanza e tirocini curriculari</i>	172

Articolo 3
Misure per la povertà e l'inclusione sociale

Immacolata Di Stani, <i>Sostegno al Mezzogiorno</i>	173
Immacolata Di Stani, <i>Promozione dell'inclusione sociale e lotta alla povertà</i>	175

Articolo 4
I fondi strutturali

Giovanni Luigi Salsi, <i>Il finanziamento dei fondi strutturali: novità</i>	177
---	-----

Articolo 5
La Youth Guarantee

Gaia Gioli, <i>Contenuti e compiti della struttura di missione</i>	179
Gaia Gioli, <i>Le novità di Isfol</i>	182

Articoli 7 e 7-bis
Modifiche alla legge Fornero

Valentina Picarelli, <i>Il contratto a tempo determinato</i>	184
Sabrina Chiarelli, <i>La somministrazione</i>	186
Anna Rita Caruso, <i>La codatorialità</i>	188
Roberta Scolastici, <i>Il contratto di lavoro intermittente</i>	189
Valeria Filippo, <i>Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto</i> .	191
Valentina Picarelli, <i>Contratti a progetto negli enti di ricerca pubblici</i>	193
Roberta Scolastici, <i>Lavoro accessorio</i>	194
Rosita Zucaro, <i>Licenziamento</i>	196
Rosita Zucaro, <i>Dimissioni</i>	198

Nicola D'Erario, <i>L'incentivo Aspi</i>	199
Luca Apollonio, <i>I fondi di solidarietà</i>	201
Francesco Catalfamo, <i>L'associazione in partecipazione</i>	202
Carmine Santoro, <i>Attività ispettive</i>	207

Articolo 8
Banca dati politiche attive e passive

Isabella Oddo, <i>La nuova banca dati</i>	209
---	-----

Articolo 9
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Gabriele Gamberini, <i>Responsabilità solidale negli appalti</i>	211
Carmine Santoro, <i>Sanzioni</i>	212
Alessio Fionda, <i>Novità in materia di salute e sicurezza</i>	214
Giulia Tolve, <i>Apprendistato</i>	215
Alessandra Innesti, <i>Lavoro dei disabili</i>	217
Anna Rita Caruso, <i>Lavoratori stranieri</i>	219
Anna Rita Caruso, <i>Lavoro in agricoltura</i>	221
Giovanni Luigi Salsi, <i>S.r.l. semplificata</i>	222

Articoli 10 e 10-bis
Previdenza

Mauro Sferrazza, <i>Novità in materia di previdenza</i>	224
---	-----

Articoli 11-12
Altre misure

Claudio Cortesi, <i>Sintesi dei contenuti degli articoli 11-12</i>	228
--	-----

Notizie sugli autori	237
----------------------------	-----

PROIEZIONE INFORMATICA

(www.adapt.it)

CAPIRE LA RIFORMA: PERCORSI DI LETTURA

Claudio Cortesi, ***Scheda delle modificazioni al d.l. n. 76/2013*** (testo del decreto-legge e testo della legge affiancati con aggiunte e abrogazioni segnalate)

Ufficio Studi Senato, ***Tutti gli emendamenti presentati al Senato durante la conversione in legge del d.l. n. 76/2013***

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ***Circolare n. 35/2013***

Inps, ***Circolare n. 131/2013***

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

1. Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi (eds.), **Lavoro: una riforma a metà del guado**, 2012
2. Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi (eds.), **Lavoro: una riforma sbagliata**, 2012
3. Michele Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2012
4. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2012**, 2012
5. Buratti, Catalfamo, Correale, Cortesi, Covini, De Virgilio, Di Stani, Fionda, Innessi, Magni, Mariani, Marrazzo, Massagli, Mazzini, Milito, Morello, Neri, Oddo, Ori, Perletti, Petruzzo, Pignatti Morano, Salta, Seghezzi, Simoncini, Tolve, Tomassetti, Valcavi, Vari, Zucaro, **I programmi alla prova**, 2013
6. Umberto Buratti, Lilli Casano, Lidia Petruzzo, **Certificazione delle competenze**, 2013
7. Lilli Casano (a cura di), **La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?**, 2013
8. Francesca Fazio, Emmanuele Massagli, Michele Tiraboschi, **Indice IPCA e contrattazione collettiva**, 2013
9. Gaetano Zilio Grandi, Mauro Sferrazza, **In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine**, 2013
10. Michele Tiraboschi (a cura di), **Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale**, 2013
11. Umberto Buratti, **Proposte per un lavoro pubblico non burocratico**, 2013
12. A. Sánchez-Castañeda, C. Reynoso Castillo, B. Palli, **Il subappalto: un fenomeno globale**, 2013
13. Arturo Maresca, Valerio Berti, Elena Giorgi, Lorenzo Lama, Roberto Lama, Alberto Lepore, Domenico Mezzacapo, Flavia Schiavetti, **La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231**, 2013
14. F. Carinci, **Il diritto del lavoro in Italia: a proposito del rapporto tra Scuole, Maestri e Allievi**, 2013

2003-2013: dieci anni di riforme del lavoro

di Gaetano Zilio Grandi

Se un extraterrestre arrivasse in Italia e dovessimo spiegargli che cosa è il diritto del lavoro e quale è stata la sua evoluzione negli ultimi dieci anni, forse potremmo fare ricorso alla metafora del gambero: un passo avanti e due indietro. Detta così, tuttavia, non si darebbe effettivo spazio alle ragioni dei pur esistenti riformisti nel nostro Paese, pienamente consci che il diritto del lavoro del c.d. secolo breve (Romagnoli) oggi se la passa decisamente male. Tante e tanto grandi le ragioni: la citatissima globalizzazione delle economie e dei mercati, la evoluzione tecnologica ed informatica, la specializzazione della produzione, l'integrazione monetaria europea, e così via. Ma ciò che rimane è che, appunto negli ultimi ventitrent'anni il mondo delle imprese, e quello del lavoro di conseguenza, è senz'altro cambiato.

Quali dunque i passaggi fondamentali del legislatore da un lato, ma anche delle parti sociali dall'altro?

Non potendo andare eccessivamente indietro nel tempo, e dunque tralasciando ciò che di importante è avvenuto nel decennio precedente (l. n. 196/1997, protocollo del 1993, abolizione della scala mobile, privatizzazione/contrattualizzazione del lavoro nelle PA), è qui il caso di verificare, o almeno provare a verificare, la sussistenza di una linea di continuità tra il d.lgs. n. 276/2003 e, muovendosi tra i non pochi provvedimenti successivi, il più recente intervento del legislatore, l. n. 99/2013. Vi è cioè una continuità di fondo tra i provvedimenti citati o si tratta di scelte di politica del diritto del tutto antitetice? È evidente che i legislatori succedutisi nel tempo, appartenendo a diverse maggioranze, hanno svolto spesso il ruolo di demolitori del preesistente (in particolare mi riferisco alla fase 2006-2008), ma ciò può anche rientrare nel novero del possibile.

Quel che invece appare paradossale, e questo sì destabilizzante, è che il medesimo legislatore, nell'arco di qualche settimana, modifichi propri provvedimenti, talora capovolgendo il senso degli interventi assunti. D'altro canto è noto che le relazioni industriali, le loro regole e il loro funzionamento risultano condizionati dal contesto esterno, nella fattispecie dato da una maggioranza politica a dir poco non convenzionale.

Nel frattempo, come noto, anche le relazioni tra le parti sociali e le stesse regole di funzionamento della contrattazione collettiva subivano e continuano a subire scossoni di non poco rilievo, ultimo dei quali quello costituito dalla sentenza della Corte costituzionale sulla legittimità costituzionale dell'art. 19 Stat. lav. Dico subito che mi annovero tra quelli, non pochi in dottrina, per i quali occorrerebbe una legge, almeno di attuazione minimalista dell'art. 39 Cost.; ma non posso non riconoscere come invece partiti politici e organizzazioni sindacali, da un lato e dall'altro, ovvero i reali decisori, siano di tutt'altro avviso. Come dimostrano i continui accordi tra confederazioni sindacali, spintisi anche sul piano delle regole di funzionamento della contrattazione collettiva.

Venendo ai più recenti interventi legislativi, dunque, la prima impressione che si ha è che si tratti, come spesso accade, di interventi estemporanei, contingenti, senza molta lungimiranza. Lo dimostra una vicenda sulla quale credo sia il caso di riflettere, quella del contratto a tempo determinato e, parallelamente, del contratto di somministrazione, che credo sia, alla fine, l'unica tipologia contrattuale che esce integra ed anzi rinforzata dagli ultimi rimaneggiamenti normativi. Tra uno stralcio e l'altro, una deroga e l'altra, infatti, non si è appieno compreso che un orizzonte temporale di tre anni appare già di rilievo, per il lavoratore e per l'impresa. Non si è capito ancora, o si finge di non capire, che le relazioni di lavoro sono diverse dal passato e che la mobilità del lavoro e del lavoratore, o meglio collaboratore, comincia ad essere percepita come un valore e non solo come una iattura.

Un altro ambito di intervento non soddisfacente credo possa essere individuato nella alternata repressione/incentivazione del contratto di associazione in partecipazione, tra riforma Fornero e legge più recente, ma soprattutto tra divieti legislativi, vie di fuga amministrative e collettive e successive deroghe ancora legislative/contrattuali. Per non parlare di alcuni, quasi ridicoli, ritocchi alla disciplina del contratto di collaborazione a progetto, che a sua volta ha seguito il solito percorso di enfatizzata novità, oggetto di persecuzione e quindi accantonamento nella prassi e nel-

la disciplina. Mentre il lavoro autonomo, in genere, continua ad essere visto, dal legislatore e da buona parte del mondo sindacale, come il male da estirpare, dimenticando quanta e quale importanza abbia invece esso in una dimensione produttiva come quella italiana, e del nord e centro Italia in particolare, ove a tacer d'altro si situa quel 95% delle imprese italiane attive, specie nei servizi, con meno di 10 dipendenti (rapporto annuale Istat 2013).

Tuttavia ciò che risulta, alla fine, è un insieme confuso di interventi (l. n. 92/2012, d.l. n. 76/2013, l. n. 99/2013) sui quali, onestamente, non è possibile costruire una reale programmazione nella gestione del personale, sul piano manageriale e su quello, ancor più problematico, giuridico.

Vero è che vi era stata l'ormai nota modifica dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, ma come ho avuto modo di scrivere esso si è delineato in definitiva in modo ben diverso da quanto appunto immaginato, originariamente, dagli stessi estensori della l. n. 92/2012; e ciò, in realtà, per gli stessi motivi che hanno portato ad una conversione fortemente correttiva del d.l. n. 76/2013 da parte della l. n. 99/2013, ovvero una linea di politica del diritto a dir poco improvvisata, non programmata e probabilmente anche inconsapevole.

Sulla citata norma, vero e proprio tabù del diritto del lavoro italiano, le considerazioni che possono farsi ad un anno dalla sua approvazione sono direi minimalistiche. La reintegrazione, quella forte, continua a fare la sua parte, ed i giudici continuano a ritenere, salvo qualche eccezione, che così vada bene, anche fruendo della nuova strada delineata dal diritto antidiscriminatorio, curiosamente riscoperto nell'ambito della nota vicenda Fiat.

Tornando, in conclusione, alla domanda iniziale, relativa alla possibile continuità della normativa giuslavoristica di questi ultimi dieci anni, credo sia possibile dire che un elemento di continuità può essere ravvisato nella più o meno piena consapevolezza che lo sviluppo ed anzi, prima ancora, la tenuta del sistema imprenditoriale e occupazionale italiano non possano prescindere da un diritto del lavoro di diverso segno rispetto al passato. Si dirà che così facendo non si tratterà più del ramo del diritto che tanto ha fatto per le condizioni dei lavoratori e dei cittadini nel nostro Paese. E che così proseguendo la strada della aziendalizzazione delle relazioni industriali, già aperta, risulterà inarrestabile. Ma ritengo che, oltre provare a promuovere l'occupazione giovanile con incentivi di dubbi risultati concreti, specie laddove postulano quale risultato necessario una

assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, e a proseguire la mai cessata via del finanziamento, in particolare, degli incentivi per le regioni del sud, occorra molto più banalmente, ma – mi rendo conto – anche più difficilmente sul piano politico, ridurre, secondo la nota espressione, quei “lacci e laccioli” che non costituiscono forme di tutela della parte debole dei rapporti di lavoro, siano essi autonomi o subordinati, ma solo ostacoli burocratici allo sviluppo delle imprese e, quindi, della occupazione.

Una legge lenta in un mercato del lavoro veloce

di Emmanuele Massagli

Il quindicennio 1996-2011 è stato normativamente caratterizzato dal tentativo del pacchetto Treu prima (l. n. 196/1997) e della riforma Biagi poi (l. n. 30/2003 e d.lgs. n. 276/2003) di aggiornare il diritto del lavoro italiano, ancora fermo alle “grandi conquiste operaie” degli anni Settanta, a un mercato del lavoro estremamente cambiato in conseguenza dell’annullamento di ogni confine commerciale, realizzato dal processo sommariamente riassunto nell’equivoca parola “globalizzazione”. Pressappoco a metà di quel quindicennio (nel 2002), alle porte della riforma del lavoro più “rivoluzionaria” dell’epoca moderna italiana, i Primi Ministri italiano e inglese sottoscrissero un documento in preparazione al Consiglio europeo di Barcellona del marzo dello stesso anno piuttosto tecnico e stilisticamente inusuale per essere una dichiarazione diplomatica. Questo testo è tuttora un significativo riassunto della visione che guidò il Governo nell’intervento di modernizzazione del mercato del lavoro. Si legge:

Le economie europee hanno subito notevoli cambiamenti strutturali: la modernizzazione e la liberalizzazione dei mercati di prodotti e servizi, la globalizzazione e il rapido sviluppo dell’*information technology* e della *communication technology*. Il modello dell’occupazione a lungo termine presso un unico datore di lavoro sta scomparendo a poco a poco e viene sostituito da quello di una vita lavorativa fatta di lavori diversi, che richiedono capacità differenti. Queste nuove situazioni rappresentano una sfida per i decisori politici e per i cittadini. [...] L’attuale regolamentazione spesso riflette forme di organizzazione del lavoro ormai obsolete. Perciò è necessario dare nuova forza al processo di riforma strutturale per garantire il funzionamento efficiente dei mercati del lavoro e per sviluppare politi-

che del lavoro più mirate. [...] Anziché dare importanza, come in passato, alle norme che tendono a tutelare il posto di lavoro, ora si tende a promuovere la occupabilità, cioè la possibilità di trovare un'occupazione sul mercato del lavoro, attraverso l'apprendimento e la formazione durante tutto l'arco della vita nonché forme di lavoro più flessibili. [...] L'integrazione dei mercati del lavoro e dei prodotti ha messo in luce la rigidità di mercati del lavoro sovregolati: l'eccesso di regolamentazione può impedire ai giovani l'ingresso nel mercato del lavoro e comporta il perdurare della disoccupazione nel lungo periodo. Occorre trovare un equilibrio tra il bisogno di flessibilità delle aziende e la necessità di sicurezza e di occupabilità dei lavoratori; raggiungere questo equilibrio non è un compito facile. [...] Mercati del lavoro più moderni e più flessibili necessitano di un nuovo approccio nella regolamentazione legislativa dell'occupazione (occorrono, cioè, meno regole obbligatorie, e una regolamentazione più "morbida", basata sul *benchmarking* delle migliori pratiche) e nella contrattazione collettiva (accordi quadro anziché contratti collettivi quasi legali).

Il tentativo dell'era legislativa 1996-2011 fu quindi quello di difendere il lavoratore *nella* precarietà e non *dalla* precarietà, in forza della convinzione che il precariato non sia innanzitutto un prodotto, un inconveniente più o meno necessario, della legge, ma il rischio concreto dell'evoluzione economica, se non controllata con regole capaci di leggere le nuove situazioni e i nuovi bisogni. Pacchetto Treu e riforma Biagi si proponevano proprio questo: modernizzare le norme e le tutele perché la dinamicità del progresso economico non si scaricasse sui lavoratori, ma potesse anzi diventare volano di maggiore occupazione regolare.

A quasi vent'anni da quel tentativo, considerando i dati fino al 2008, prima dello scoppio della crisi, è difficile non riconoscere a quelle riforme il merito di avere innalzato il tasso di occupazione di 5,8 punti (+ 2.586.000 occupati regolari) e abbassato quello di disoccupazione di 4,5 punti (-1.113.000 disoccupati), diminuendo di 546 mila anche il numero di giovani senza lavoro (-9,6 punti).

Alla fine del primo decennio del Duemila lo scenario cambia. L'impatto con la più grande crisi economica dell'ultimo cinquantennio destabilizza tutti i mercati del lavoro occidentali, con la sola eccezione di quello tedesco. Gli indicatori statistici incominciano a peggiorare, trascinando con sé anche diversi Governi, tra cui quello italiano. A dicembre 2011 il tasso di disoccupazione italiano è al 9,6% (32,6% per i giovani) e quello di oc-

occupazione al 44,2% (19,4% quello giovanile). Si è tornati ai livelli precapetto Treu e per questo il Ministro del lavoro fresco di nomina “tecnica” si convince a perfezionare un drastico intervento sul mercato del lavoro, che ha mediaticamente preso il suo nome: riforma Fornero (l. n. 92/2012).

La filosofia di questo intervento, molto corposo e tecnicamente complesso, è contraria rispetto a quella che ha guidato le legislazioni del lavoro nel quindicennio precedente. Gli articoli sono scritti guardando, «come in passato, alle norme che tendono a tutelare il posto di lavoro», orientate dalla convenzione che la precarietà, il fenomeno da battere con leggi giuste, sia esito di atti normativi squilibrati, più che del progresso economico incontrollato (e, in fin dei conti, incontrollabile). Difendere il lavoratore *dalla* precarietà, non più *nella* precarietà. Si legge nel primo documento di illustrazione della riforma, ovvero *La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, condiviso dal Consiglio dei Ministri il 23 marzo 2012 (l’articolato normativo approvato solo a giugno sarà diverso in molte parti):

Gli interventi prefigurati si propongono di ridistribuire più equamente le tutele dell’impiego, riconducendo nell’alveo di usi propri i margini di flessibilità progressivamente introdotti negli ultimi vent’anni [...]; rendere premiante l’instaurazione di rapporti di lavoro più stabili [...]. L’impianto generale individua un percorso privilegiato che vede nell’apprendistato – inteso nelle sue varie formulazioni e platee – il punto di partenza verso la progressiva instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. [...] A questo fine sono previsti interventi puntuali che limitino l’uso improprio e distorsivo di alcuni istituti contrattuali e, quindi, la precarietà che ne deriva.

Un mese dopo quel documento, il Ministro afferma ancor più chiaramente che «lo scenario per la riforma è più occupazione. Occupazione di qualità migliore. Esiste un solo tipo di contratto che è il contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Quello è il contratto prevalente, a questo si deve arrivare grazie ad un altro passaggio fondamentale che è quello di apprendistato».

Gli ultimi dati comunicati dall’Istat, relativi al mese di agosto 2013, testimoniano un ulteriore peggioramento dei tassi di disoccupazione (ora 12,2% il generale e 40,1% quello giovanile) e occupazione (55,8% il generale, 16,8% circa quello giovanile). È da dimostrare che la riforma For-

nero sia riuscita a incentivare «occupazione di qualità migliore» (si è osservato un incremento del numero di contratti a tempo indeterminato, sebbene di dimensione molto minore rispetto al mancato rinnovo di centinaia di migliaia di contratti parasubordinati); certamente non ha raggiunto l'obiettivo della «più occupazione». Come hanno efficacemente riassunto molti osservatori, la l. n. 92/2012 sconta il “peccato originale” di essere una buona legge per affrontare un periodo di sregolata crescita economica, ma un pessimo intervento in caso di perdurante crisi economica ed occupazionale, quale quella che sta vivendo dal 2008 l'Italia. Si sono, purtroppo, realizzate le aspettative negative che hanno accompagnato l'approvazione della riforma.

Circa un anno dopo quegli avvenimenti, un nuovo Governo, questa volta politico, sebbene “tecnico” nella scelta del Ministro del lavoro, è chiamato a cimentarsi con la normativa del lavoro. Non è facile capire se sia più opportuno confermare una legge imperfetta pur di non immettere nel sistema nuova indecisione, unica e comprensibile reazione di lavoratori e imprese al susseguirsi di complessi interventi normativi, oppure valga la pena riformare la riforma precedente nella direzione segnalata da tecnici e operatori, con il rischio di aggravare il caos interpretativo.

Tale dubbio ha colto anche il nuovo Esecutivo, che dopo mesi di incertezza ha deciso di «fare le riforme col cacciavite» (espressione del Primo Ministro Letta diventata celebre nei mesi successivi), anche in materia di lavoro. Una soluzione di mezzo, quindi. Nessuna rivoluzione, ma neanche inattività: semplici interventi a margine. Volti non tanto a stravolgere la legislazione vigente, quanto a correggere le storture più evidenti della legislazione precedente.

Così è nato il d.l. n. 76/2013 convertito con modificazioni dalla l. n. 99/2013. Un decreto complesso, che ha avuto un percorso emendativo sofferto e contraddittorio e che ha obbligato le amministrazioni competenti a pubblicare in tempi brevissimi due corpose circolari interpretative ed esplicative (circ. Min. lav. n. 35/2013 e circ. Inps n. 131/2013).

Si tratta dell'ennesimo intervento del legislatore in pochi anni. Non solo le imprese (che pure dovrebbero essere i principali “utilizzatori” delle nuove norme, nonché i giudici più implacabili della loro concretezza ed efficacia), ma anche consulenti del lavoro e ricercatori fanno oramai fatica a leggere con attenzione i nuovi interventi. Il numero delle norme è nemico della comprensibilità e della semplificazione tanto quanto la loro complessità o la loro imperfezione. Le norme non conosciute o non capi-

te sono inevitabilmente destinate alla inapplicazione, che è uno dei principali problemi del diritto del lavoro italiano: prima ancora che essere mal scritto, tale diritto soffre la sedimentazione di migliaia di precetti che non sono mai stati attuati o sfruttati per le loro potenzialità positive.

Tale difficoltà si somma alla confusione che pare aver assalito il legislatore circa la direzione da seguire: più flessibilità, unitamente al tentativo di maggiore sicurezza, come voleva la legge Biagi, o maggiore rigidità per garantire un percorso lavorativo più certo, come ricercato dalla riforma Fornero? Superamento delle restrizioni all'utilizzo delle forme contrattuali a termine (direzione intrapresa nella modifica alla disciplina del contratto a tempo determinato) o ulteriore disincentivazione dei contratti atipici (come è stato fatto nel caso del lavoro c.d. intermittente)? Precisa ed esigente regolazione di dettaglio (si vedano i nuovi interventi su responsabilità solidale e dimissioni) o tombali condoni normativi (regolarizzazione degli associati in partecipazione)?

Come hanno dimostrato i decreti "del fare", "lavoro", "precarì PA" e "scuola" (tutti considerati nelle schede che seguono), quel che manca a questo Governo non sono le buone intenzioni, ma una strategia complessiva di fondo. È questa assenza a rendere contraddittoria l'azione legislativa, in questi giorni tutta orientata alla annunciata riduzione del cuneo fiscale. Meglio però sarebbe avere poche idee, ma chiare, che tante proposte confuse. L'intendimento per i prossimi mesi del Governo in carica potrebbe essere proprio questo: chiarire dove vuole andare e poi, certo della strada da percorrere, chiedere a imprese, lavoratori e parti sociali di camminare con lui.

L'e-book che il lettore sta consultando, confezionato dai dottorandi della Scuola di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro promossa da ADAPT e CQIA, non ha intenzione di annoiare il lettore con dotte disquisizioni dottrinali sulla portata dei cambiamenti introdotti dal c.d. pacchetto lavoro. Lo scopo degli Autori è stato quello di redigere fruibili schede di sintesi di ogni novità, tanto sintetiche quanto complete. Come si è scritto, chi tutti i giorni opera "in trincea", "al fronte", non ha il tempo di leggere una cinquantina di pagine scritte in legislativese e ricche di rimandi e richiami normativi. Il rischio concreto, quindi, è quello di non avere coscienza delle novità introdotte né di poterle sfruttare al meglio (o difendersene, se occorre).

Ci auguriamo che questo e-book possa aiutare i nostri lettori nella necessaria attività di aggiornamento al quale è sempre di più chiamato chiunque operi nel mercato del lavoro.

Un doveroso ringraziamento va ai tanti giovani che ne hanno curato i contenuti, alla redazione che li ha editati e al prof. Zilio Grandi che li ha corretti e organizzati.

Parte I

Sezione I

LE POSIZIONI DELLE PARTI SOCIALI: EMENDAMENTI E AUDIZIONI

La posizione di Cgil, Cisl e Uil

di Francesca Brudaglio

**Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013**

Articolo 1

Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani

- È stato proposto, da parte della Cisl, di estendere l'incentivo introdotto dal decreto-legge ai giovani di età compresa tra i 29 e i 35 anni.
- È stato proposto, da parte della Uil, di aggiungere il comma *7-bis* relativo ad una clausola di salvaguardia nel caso in cui, negli anni successivi alla fine dell'incentivo, non si fosse mantenuta la base occupazionale.

Articolo 2

Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

- È stata avanzata, da parte della Cisl, l'introduzione del comma 3-

bis. L'intento era quello di innalzare al 100% – per un periodo transitorio fino al 2015, in relazione alla fase recessiva e all'evento Expo 2015 – lo sgravio contributivo per l'assunzione di apprendisti, superando la distinzione legata alla dimensione aziendale. In tale modo si intendeva anche superare l'impropria competizione del nuovo incentivo introdotto dal decreto-legge, che insiste sulla stessa fascia di età.

- Sono state criticate, da parte della Cgil, le variazioni apportate al contratto d'apprendistato relativamente alla riduzione dell'ammontare della formazione (a favore della formazione addestrativa) e alla considerazione della formazione trasversale quale elemento "trascurabile". La Cgil è stata molto critica sulle revisioni introdotte alle tipologie contrattuali (con particolare riferimento al rafforzamento dell'istituto del contratto a termine acausale e del lavoro a chiamata) ritenendole un arretramento rispetto al passato ed ha per questo proposto il riesame delle posizioni prese.

Articolo 3

Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno – Carta per l'inclusione

- È stato suggerito, da parte della Uil, di sopprimere e riformulare il comma 2, riguardante l'estensione della sperimentazione della social card. L'intento era quello di istituire, nelle Regioni del Mezzogiorno, un incentivo per quei datori di lavoro che avrebbero assunto, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori over 50 ai sensi dell'art. 2, comma 18, del regolamento (CE) n. 800/2008. Per usufruire dell'incentivo si sarebbero applicate le disposizioni dell'art. 1 del d.l. n. 76/2013 e specificatamente i commi 6, 7, 8, 9, 13, 14, 21 e 22.

Articolo 7
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

Tutti i sindacati hanno richiesto modifiche all'art. 7.

- Nello specifico, per quanto concerne il comma 1, la Uil ha proposto:
 - l'eliminazione della lett. a. Tale eliminazione avrebbe contenuto il rischio di un utilizzo improprio del contratto a tempo determinato non superiore a 12 mesi senza causale;
 - la sostituzione della lett. b, lasciando alla sola contrattazione collettiva, anche aziendale, la possibilità di individuare i casi di assunzioni acausali;
 - l'eliminazione del punto 2). L'intento era quello di mantenere l'obbligo di comunicazione al centro per l'impiego della proroga di fatto del contratto a termine per un periodo massimo di 30 o 50 giornate.
- Sempre dalla Uil, sono state proposte modifiche al comma 2, con l'intento di limitare l'utilizzo del lavoro intermittente. In particolare si chiedeva:
 - l'abrogazione della lett. c in ragione della volontà di ripristinare un indicatore di previsione di subordinazione delle collaborazioni a progetto;
 - l'abrogazione della lett. e, volta a ripristinare il concetto fondamentale di "occasionalità" che caratterizza la natura dell'istituto.
- Altre richieste sono state avanzate nei riguardi del comma 5 da Cisl e Uil. In particolare, la Cisl ha proposto di:
 - innalzare l'importo dell'incentivo all'assunzione di percettori di Aspi al 100% ed estendere lo stesso incentivo alle assunzioni part-time, eliminando il vincolo di assunzioni a tempo pieno;
 - innalzare dal 50% al 100% lo sgravio contributivo previsto per le assunzioni di donne e lavoratori over 50.

Dalla Uil, invece, è stata avanzata la proposta di sostituire la lett. b volta a modificare la norma innalzando dal 50% al 100% il contributo corrisposto all'impresa che assume un lavoratore

percettore dell'Aspi.

Articolo 9

Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

- È stata avanzata la proposta, da parte della Uil, di modificare il comma 2, con l'intento di rivalutare ogni 5 anni le ammende previste per le contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro, nonché le sanzioni amministrative e pecuniarie.
- Cgil, Cisl e Uil hanno sottolineato la necessità di intervenire per razionalizzare il sistema degli incentivi alle imprese, al fine di ridurre il costo del lavoro.
- È stata fatta presente, da parte di Cgil, Cisl e Uil, l'opportunità di riorganizzare i rapporti tra competenze del Governo e competenze delle Regioni e di incoraggiare una piena collaborazione tra centri pubblici per l'impiego e agenzie private.

Articolo 11

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

- È stato proposto, da parte della Uil, di sopprimere i commi 12 e 15 con i quali si prevedeva rispettivamente di dare facoltà alle Regioni a statuto speciale e alle Province autonome di aumentare a partire dal 2014 l'aliquota dell'addizionale regionale IRPEF dell'1% e l'obbligo per la Regione Campania di applicare a partire dal 2014, e per tutta la durata del periodo del piano di rientro del deficit sul trasporto pubblico, le super aliquote (0,3% oltre l'aliquota massima delle addizionali regionali IRPEF e 0,15% dell'IRAP).
- La Cisl e la Cgil hanno richiesto il permanente annullamento dell'aumento dell'IVA.

La posizione di Ugl e Confsal

di Francesca Brudaglio

Decreto-legge n. 76/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 1

Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani

- È stato proposto, da parte della Confsal, di elevare il limite di età oltre i 29 anni previsti e di inserire, tra i destinatari del provvedimento, anche i giovani in possesso del diploma di scuola di secondo grado.
- È stata espressa perplessità, da parte dell'Ugl, sull'incentivo previsto per l'assunzione di giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni privi di un diploma di scuola media superiore o professionale in quanto capace di favorire il precoce abbandono scolastico.
- È stata proposta dalla Confsal, nel caso di trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, l'eliminazione dell'obbligatorietà dell'assunzione di un altro lavoratore a tempo indeterminato, essendo già sufficiente il ridimensionamento temporale dell'incentivo a 12 mesi.
- La Confsal ha richiesto la presa in considerazione delle eventuali provvidenze regionali a pari titolo come aggiuntive a quanto

previsto dal decreto.

Articolo 2
Interventi straordinari
per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

- La Confsal ha richiesto di rivedere l'obbligo di stabilizzazione dell'apprendista per le aziende al di sopra dei 9 dipendenti e di superare i vincoli percentuali di utilizzo dell'apprendistato per le aziende al di sotto dei 9 o dei 15 dipendenti.
- Sono stati richiesti, da parte della Confsal, la semplificazione delle procedure di certificazione della formazione (con particolare riguardo ai percorsi individuali) e il chiarimento circa le modalità di utilizzo dei tirocini nella PA.

Articolo 3
Misure urgenti per l'occupazione giovanile
e contro la povertà nel Mezzogiorno – Carta per l'inclusione

- L'Ugl ha richiesto, in riferimento alla sperimentazione della Carta per l'inclusione sociale nel Mezzogiorno, che fossero garantiti i massimi controlli possibili, affinché siano le famiglie veramente bisognose a fruire del beneficio.

Articolo 5
Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani"
e la ricollocazione dei lavoratori
destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga"

- È stato richiesto, da parte della Confsal, di allargare ai lavoratori titolari di Aspi le disposizioni previste per i lavoratori in CIG in deroga ed è stata fatta presente la necessità di considerare la "Struttura di missione" istituita presso il Ministero del lavoro "altro" rispetto ai centri per l'impiego territoriali, per i quali è pretesa un'attenzione particolare.

- Sono stati richiesti, da parte della Confsal, la definizione dei ruoli per le agenzie private e per gli enti bilaterali contrattuali ed un maggiore intreccio nelle politiche di sviluppo tra pubblico e privato.

Articolo 7
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- In riferimento al contratto a termine, la Confsal ha proposto l'eliminazione della causale per un periodo transitorio (fino al 2015) e l'introduzione di un tetto percentuale massimo di utilizzo dell'istituto. Ovvero la previsione di una modifica al tetto di utilizzo oggi applicato a 12 mesi.
- È stata richiesta, dalla Confsal, l'introduzione del concetto di "stagionalità" nel lavoro intermittente.
- È stato richiesto, da parte dell'Ugl, il rafforzamento dei centri per l'impiego e delle agenzie per il lavoro per consentire al meglio lo svolgimento dell'attività di *matching*. In questo modo l'Ugl mirava a rendere efficace la misura riguardante il contributo riconosciuto ai datori di lavoro che assumono, senza esserne tenuti, lavoratori percettori di Aspi.

Articolo 11
Disposizioni in materia fiscale e di impegni internazionali
e altre misure urgenti

- È stata espressa perplessità, da parte dell'Ugl, sugli accordi IRPEF e sull'introduzione di una accisa sui prodotti che sostituiscono il consumo di tabacco in quanto si tratta di una misura che penalizza uno dei pochi mercati in crescita.

La posizione di Confindustria

di Serena Santagata

Decreto-legge n. 76/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 2 *Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile* Contratto a tempo determinato ai fini Expo

- Il complesso degli emendamenti mira a definire una disciplina specifica dei contratti a tempo determinato (e, in parte, della somministrazione) che si giustifica grazie all'eccezionalità dell'evento Expo, individuando il termine massimo di durata del rapporto in 36 mesi.
- Riduzione a 5 giorni dell'intervallo tra un contratto ed un altro e delle proroghe, che vengono allineate alla vigente disciplina in materia di somministrazione a termine.
- Affidamento alla contrattazione di ogni livello dell'individuazione della disciplina del diritto di precedenza.

Articolo 7
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

Contratto a tempo determinato

- Elaborazione di una disciplina della proroga elastica e mutuata da quella in tema di somministrazione a tempo determinato: proroga del contratto acausale fino ad un massimo di 6 volte.
- Ricorso al contratto a termine e alla somministrazione a termine acausale: non più fino al 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva (art. 1, comma 1-*bis*, d.lgs. n. 368/2001), ma da individuare più opportunamente nel limite del 5%, cumulabile con la percentuale del primo contratto a termine o della prima missione acausale. La percentuale è elevabile dai contratti collettivi di ogni livello stipulati dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- Estensione fino a 18/24 mesi del termine relativo al primo contratto acausale, escludendo dal periodo di durata massima complessiva dei rapporti a termine tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore i periodi di somministrazione a tempo determinato.
- Abrogazione del contributo aggiuntivo dell'1,4% introdotto dall'art. 2, commi 28 ss., della l. n. 92/2012, che aggrava ulteriormente il costo del lavoro.

Contratto di lavoro intermittente

- Inserimento del riferimento ai contratti collettivi aziendali, in modo che la contrattazione aziendale sia ammessa ad individuare le esigenze che possono consentire all'impresa di ricorrere al lavoro intermittente.

Dimissioni

- Semplificazione della disciplina della convalida delle dimissioni ex

l. n. 92/2012, affidando a tale regime generale la convalida anche delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice madre e dal lavoratore padre nei primi 3 anni di vita del bambino, abrogando il comma 4 dell'art. 55 del d.lgs. n. 15/2001.

- Esclusione dall'applicazione di tale disciplina di fattispecie contrattuali, quali il contratto a progetto e l'associazione in partecipazione, che, per la loro natura, non sono assimilabili al rapporto di lavoro subordinato.

Associazione in partecipazione

- Esclusione dell'operatività del limite quantitativo introdotto dalla l. n. 92/2012 per i rapporti di associazione in partecipazione instaurati con società, nonché, in ragione delle specificità che caratterizzano il settore, per i rapporti tra produttori e artisti, interpreti, esecutori incaricati della realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento. L'associazione in partecipazione rappresenta infatti la fattispecie contrattuale più idonea a disciplinare un rapporto che, per la propria natura, non risulta inquadrabile nello schema del rapporto di lavoro subordinato.

Articolo 9

Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Appalti

- Previsione della validazione, da parte degli enti previdenziali interessati, nell'ipotesi in cui accordi collettivi o contratti nazionali di lavoro prevedano disposizioni che esonerano l'impresa committente o appaltatrice (in caso di subappalto) dalla responsabilità solidale in ordine ai contributi previdenziali e assicurativi. Ciò al fine di verificare la regolarità dei versamenti contributivi effettuati dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice in relazione ai rapporti di lavoro degli addetti all'appalto (o al subappalto).

- Estensione della responsabilità solidale esclusivamente ai rapporti di lavoro a progetto, modificando l'art. 9, comma 1, del d.l. n. 76/2013, in quanto i rapporti di lavoro autonomo non richiedono alcun requisito di continuità e spesso sono instaurati *una tantum* al solo fine di ottenere un'opera o un servizio specifici e limitati nel tempo.

Apprendistato

- Facoltà del datore di lavoro di valutare gli esiti del percorso formativo in apprendistato anche nel caso in cui durante il rapporto di lavoro sopravvenga la maternità.
- Possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c. Se nessuna delle parti esercita tale facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Si intende così dare una risposta al problema del possibile abuso delle ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro, che rischia di vanificare la facoltà del datore di lavoro di valutare gli esiti del percorso formativo in apprendistato.
- Sgravo totale dalla contribuzione per il triennio del contratto.
- Rinvio al 2020 della misura del 30% degli apprendisti da confermare per i datori di lavoro che occupano 10 lavoratori.

La posizione di R.ETE. Imprese Italia (e delle singole sigle che ne fanno parte)

di Serena Santagata

**Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013**

**Articolo 2
*Interventi straordinari
per favorire l'occupazione, in particolare giovanile***

Contratto a tempo determinato ai fini Expo

- Definizione di una disciplina specifica dei contratti a tempo determinato (e, in parte, della somministrazione) che si giustifica grazie all'eccezionalità dell'evento Expo, individuando il termine massimo di durata del rapporto in 36 mesi.
- Riduzione a 5 giorni dell'intervallo tra un contratto e un altro e allineamento delle proroghe alla vigente disciplina in materia di somministrazione a termine.
- Affidamento alla contrattazione di ogni livello dell'individuazione della disciplina del diritto di precedenza.

Articolo 7
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

Contratto di lavoro a chiamata

- Abrogazione della disposizione che introduce per il lavoro a chiamata il tetto massimo di 400 giornate effettive di lavoro nell'arco di 3 anni solari. Tale tipologia contrattuale nasce infatti per far fronte a situazioni di lavoro non prevedibili e quantificabili, che, soprattutto nelle attività stagionali, possono nel triennio superare le 400 giornate.

Incremento incentivo assunzione percettori Aspi

- Incremento dell'incentivo per il datore di lavoro che assume, devolvendo a suo favore l'intera indennità Aspi percepita dal lavoratore assunto per le mensilità residue non godute.

Fondi di solidarietà bilaterali

- Attuazione del meccanismo di finanziamento dei fondi di solidarietà bilaterali, attraverso la definizione della contribuzione in cifra fissa, non inferiore allo 0,20% dell'imponibile contributivo.

Convalida dimissioni

- Eliminazione della convalida delle dimissioni degli associati in partecipazione e dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto. Si ritiene infatti che una simile previsione sia incoerente con la natura dei suddetti rapporti di lavoro.

**Eliminazione obbligo di stabilizzazione degli apprendisti
e riduzione contributo Aspi sull'apprendistato**

- Eliminazione della disposizione introdotta dalla l. n. 92/2012 in

tema di stabilizzazione degli apprendisti. La norma attualmente in vigore subordina l'assunzione di un nuovo apprendista alla condizione che il datore di lavoro, nei 36 mesi precedenti, abbia proseguito il rapporto di lavoro con almeno il 50% degli apprendisti. Tale restrizione rappresenta un indubbio irrigidimento nell'utilizzo dello strumento dell'apprendistato, il quale, al contrario, dovrebbe consentire un agevole ingresso nel mondo del lavoro.

- Intervenire sul contributo Aspi per gli apprendisti operanti in quei settori in cui l'aliquota ordinaria di contribuzione è inferiore all'1,31%. In particolare, nell'ipotesi appena descritta, il datore di lavoro è attualmente chiamato a versare un contributo Aspi per i suoi apprendisti di gran lunga superiore a quello dovuto per gli altri dipendenti. Si intende, pertanto, sanare questa contraddizione, ancor più evidente se raffrontata alla politica di sgravi contributivi per l'istituto dell'apprendistato previsti all'art. 22, comma 1, della l. n. 183/2011.

Presunzioni legali partite IVA

- Soppressione della norma che, introducendo l'art. 69-*bis* al d.lgs. n. 276/2003, ha previsto un sistema di presunzioni legali finalizzato a fare emergere i falsi contratti di lavoro subordinato stipulati con soggetti titolari di partita IVA. La *ratio* della proposta consiste nell'effetto dissuadente determinato dal regime attualmente in vigore nei confronti della costituzione di nuove partite IVA.

Articolo 9

Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Responsabilità solidale negli appalti

- Estensione di tale responsabilità solo alle collaborazioni a progetto, evitando di aggiungere ulteriori elementi di complessità al regime degli appalti.

Rifinanziamento piccola mobilità

- Rifinanziamento della piccola mobilità, a seguito della mancata proroga, da parte della legge di stabilità 2013, delle relative norme di incentivo.

Articolo 11

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

- Abrogazione delle disposizioni che definiscono la copertura finanziaria relativa agli oneri derivanti dal differimento al 1° ottobre dell'aumento dell'aliquota IVA dal 21% al 22%, disposto dall'art. 11 del decreto in esame. Si ritiene, infatti, che tale differimento non possa essere posto a carico delle imprese e dei lavoratori autonomi, attraverso l'incremento degli acconti IRPEF, IRES ed IRAP e il sostanziale azzeramento del fondo destinato a dare maggiori certezze, in termine di esenzione IRAP, alle piccole e micro-imprese prive di "autonoma organizzazione".

La posizione di Abi

di Serena Santagata

Decreto-legge n. 76/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 2 *Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile*

Apprendistato professionalizzante

- Soppressione della disposizione con la quale si stabilisce che le Linee guida della Conferenza Stato-Regioni potranno apportare deroghe alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante per le piccole e medie imprese multilocalizzate. L'art. 2, comma 2, lett. c, stabilisce infatti che le Linee guida possano prevedere che alle imprese multilocalizzate si applichi la disciplina della Regione ove è posta la sede legale dell'impresa. Tuttavia a medesima previsione è già contenuta nel TU dell'apprendistato ed è applicabile a prescindere dalle dimensioni dell'impresa (art. 7, comma 10, d.lgs. n. 167/2011), pertanto la norma in oggetto potrebbe ingenerare equivoci.

Articolo 7
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

Contratto a tempo determinato

- Introduzione di una apposita previsione perché i nuovi termini relativi all'intervallo tra la stipula di un contratto a tempo determinato e l'altro (10 e 20 giorni, rispettivamente per contratti di durata fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi) sostituiscano le clausole contrattuali precedentemente stipulate.

Articolo 9
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Contrattazione collettiva

- Soppressione della disposizione che subordina l'efficacia derogatoria delle intese ex art. 8, d.l. n. 138/2011, al loro deposito presso la Direzione territoriale del lavoro. Secondo ABI si tratta di un adempimento in contrasto con l'attuale tendenza legislativa alla semplificazione delle disposizioni in materia di lavoro e che rischia di limitare l'autonomia contrattuale, anche sul piano giuridico oltretutto fattuale.

La posizione di Aci (e delle singole sigle che ne fanno parte)

di Serena Santagata

**Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013**

Articolo 2
Interventi straordinari
per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

Apprendistato

- Estensione del regime contributivo agevolato anche alle imprese con più di 9 dipendenti e incremento dell'età massima dei destinatari.

Garanzia per i giovani e politiche attive

- Sviluppo del partenariato pubblico/privato, anche con iniziative quali appositi voucher che i lavoratori difficilmente collocabili potrebbero utilizzare presso agenzie di lavoro private e da queste incassati, per un valore calcolato in misura percentuale degli oneri fiscali già percepiti dallo Stato rispetto al lavoratore inserito, a seguito di collocamento stabilizzato.

Tirocini

- Incremento delle durate massime dei tirocini nel caso di persone svantaggiate impegnate nell'ambito delle attività svolte da cooperative sociali.

Articolo 7 **Modifiche alla disciplina** **introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92**

Contratto a tempo determinato

- Possibilità di contratti acausali sottoposti all'unico vincolo di durata massima di 36 mesi.
- Eliminazione del contributo aggiuntivo dell'1,4%.

Anticipazione Aspi in caso di nuova assunzione

- Estensione alla c.d. mini-Aspi della misura di anticipazione del contributo Aspi in caso di nuova assunzione.

Lavoro intermittente

- Incremento limite massimo di giornate lavorative e non operatività di tale limite per i settori spettacolo, pubblici esercizi e turismo, anche in considerazione del fatto che il lavoro intermittente è una delle tipologie necessariamente più utilizzate.

Collaborazioni coordinate e continuative

- Per i servizi privati di assistenza domiciliare, data la loro peculiare caratteristica, aumento da 240 a 600 ore del limite previsto dall'art. 61, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 ed eliminazione del vincolo del progetto nel caso di servizi di cura e assistenza alla persona caratterizzati da ampia sfera di autonomia del prestatore di lavoro.

La posizione di Agrinsieme (e delle singole sigle che ne fanno parte)

di Giada Salta

Decreto-legge n. 76/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 1

Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani

- Al fine di cogliere le opportunità occupazionali che il settore agricolo può offrire ai giovani e di usufruire degli incentivi riservati alle nuove assunzioni di questi ultimi e alle trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine, Agrinsieme ha proposto di:
 - estendere fino a 35 anni l'età dei giovani da assumere per l'accesso all'incentivo;
 - estendere l'incentivo alle assunzioni di operai agricoli occupati a termine per un triennio con almeno 100 giornate all'anno.

Articolo 2

Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

- In materia di apprendistato, Agrinsieme ha proposto di:

- rivedere la normativa prevedendo l'allungamento del periodo massimo di durata del rapporto (oggi fissato a 36 mesi);
 - semplificare i percorsi formativi (che spesso non tengono conto delle peculiarità agricole);
 - modificare il sistema delle penalizzazioni in caso di mancata trasformazione del rapporto (volgendolo, positivamente, in un sistema di incentivi alla stabilizzazione);
 - rivedere il sistema di agevolazioni contributive.
- In materia di tirocini, Coldiretti ha proposto di autorizzare anche il solo lavoratore autonomo agricolo ad ospitare tirocinanti, per consentirgli di usufruire di tale strumento in quei periodi dell'anno in cui non abbia lavoratori alle proprie dipendenze, per evitare di dover utilizzare il tirocinio solo nel periodo delle raccolte (nelle quali il datore impiega lavoratori).
 - Coldiretti ha chiesto l'inserimento di misure che mirino al consolidamento fidelizzazione/stabilizzazione pluriennale tra il medesimo lavoratore e l'impresa agricola, unitamente ad uno sgravio contributivo e alla applicazione di un regime previdenziale agevolato ove le attività per le quali sia impiegato possano ricondursi a fasi di start-up.

Articolo 7
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- Per la fattispecie del lavoro a termine Agrinsieme ha proposto di estendere la durata del primo rapporto, senza l'indicazione della causale, da 12 a 36 mesi per legge, ferma restando la possibilità, per la contrattazione collettiva, di prevedere altre ipotesi.
- In materia di lavoro intermittente e con particolare riferimento al limite massimo di 400 giornate nell'arco di 3 anni solari, Agrinsieme ha proposto di incrementare tale limite e di chiarire che esso è riferibile al datore di lavoro che utilizza il lavoratore intermittente e non al numero di giornate che quest'ultimo può eventualmente effettuare presso più datori di lavoro.
- Per la fattispecie del lavoro accessorio, Agrinsieme ha proposto di

ripristinare la disciplina normativa in vigore prima della modifiche apportate dalla l. n. 92/2012.

- In riferimento alla procedura di convalida delle dimissioni, Agrinsieme ha proposto di semplificare l'iter per quanto riguarda i lavoratori extracomunitari in ragione della oggettiva difficoltà di domiciliazione delle comunicazioni, suggerendo di introdurre un termine entro il quale, se il lavoratore non si presenta in servizio, le dimissioni si intendono convalidate di fatto.
- Per la fattispecie del lavoro accessorio, Coldiretti ha proposto di ritornare alla legislazione precedente alla legge Fornero, rivedendo il limite di reddito di 5 mila euro non più riferendolo alla somma di tutti i committenti ma al singolo committente. Ha suggerito, poi, di consentire l'uso dei voucher anche per l'impiego di casalinghe nelle prestazioni accessorie. Inoltre, quanto alla commisurazione del valore orario del voucher, ha proposto di mantenere nel settore agricolo la possibilità per le parti di definire il valore del corrispettivo della prestazione anche con riferimento alla retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata agricola e di mantenere un livello burocratico/procedurale uguale a quello oggi esistente, che di fatto rappresenta il vero elemento vincente del voucher e che ne ha consentito la diffusione.
- Per la medesima fattispecie (lavoro accessorio), Confagricoltura e Cia hanno proposto di ripristinare il collegamento tra il compenso per lo svolgimento di un'attività di lavoro non dipendente (come il lavoro accessorio) ed il valore dell'opera, demolendo la connessione ora esistente tra il criterio orario e il valore di 10 euro per ciascun buono. In agricoltura, infatti, il valore nominale di un buono (pari a 10 euro) appare eccessivo per un'ora di lavoro rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva per analoghe prestazioni rese da lavoratori dipendenti, e rischia di porre fuori mercato il lavoro accessorio in agricoltura.

Articolo 9

Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

- Nel caso di assunzioni di gruppo o di rete, Agrinsieme ha proposto

di precisare che, in caso di assunzioni congiunte da parte di imprese legate da un contratto di rete non tutte appartenenti al settore agricolo, l'inquadramento del lavoratore debba seguire il settore di attività prevalente in relazione alle prestazioni dallo stesso effettuate.

- In riferimento alla rivalutazione delle sanzioni in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, Agrinsieme ha proposto di adottare misure di semplificazione finalizzate ad alleggerire gli adempimenti burocratici a carico dei datori di lavoro.
- Agrinsieme ha chiesto la soppressione dell'art. 9, comma 7, il quale interviene sull'art. 22 del d.lgs. n. 286/1998, che prevede che il datore di lavoro all'atto della richiesta di instaurazione di un rapporto di lavoro con un cittadino extracomunitario residente all'estero debba verificare presso il centro per l'impiego competente per il territorio la indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale, idoneamente documentata. In precedenza, invece, l'onere in questione era a carico dell'amministrazione competente. Ferma restando per Agrinsieme l'assoluta ragionevolezza della previsione (prima di autorizzare l'ingresso di extracomunitari è necessario verificare che non ci siano lavoratori italiani, comunitari o extracomunitari presenti nel nostro Paese e disposti a svolgere quel lavoro), quest'ultima non condivide il trasferimento di tale onere dall'amministrazione competente al datore di lavoro interessato.
- In riferimento al criterio per il computo della quota di riserva, utile a determinare l'obbligo di assunzione di lavoratori diversamente abili, Cia e Confagricoltura hanno proposto di ripristinare la normativa precedente alla riforma Fornero, che determinerebbe l'esclusione dal computo dei lavoratori quelli con contratto a tempo determinato di durata fino a 9 mesi.

La posizione di Assolavoro

di Cecilia Porro

Decreto-legge n. 76/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Nonostante la minima possibilità d'intervento sulla pregressa riforma del lavoro (l. n. 92/2012) e la scarsità delle risorse economiche in gioco, Assolavoro ha proposto interventi specifici e "a costo zero" in favore della somministrazione di lavoro.

Articolo 01 ***Misure straordinarie per l'occupazione in occasione di Expo 2015***

- Possibilità di ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato in deroga ai limiti quantitativi fino al 31 dicembre 2015 al fine di cogliere le straordinarie opportunità occupazionali per l'Italia derivanti dall'Expo 2015 – *Ritirato (parere contrario ex art. 81 Cost.)*.

Articolo 1-bis ***Interventi straordinari per favorire l'occupazione***

- Previsione da parte dei contratti collettivi di lavoro, per 3 anni dalla

data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto, dell'instaurazione di contratti a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, di durata minima di 6 mesi e massima di 36 mesi – *Ritirato (parere contrario)*.

Articolo 7
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- Soppressione della possibilità di ricorrere all'acausalità in caso di contratto di somministrazione a termine – *Respinto*.
- Esclusione dei periodi di lavoro in somministrazione ai fini del computo del periodo massimo di 36 mesi – *Respinto*.

La posizione di Federalberghi

di Filippo Pignatti Morano

Decreto-legge n. 76/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 2 Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

- Modifica alle previsioni normative sancite dal d.lgs. n. 167/2011 al fine di promuovere il ricorso al contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale anche mediante contratti stagionali a tempo determinato – *Non accolto*.
- Intervento sulla disciplina generale del contratto di apprendistato finalizzato a favorire l'intervento della contrattazione collettiva per la determinazione delle modalità di assunzione di ulteriori apprendisti, a seconda delle specifiche esigenze e caratteristiche del settore – *Non accolto*.

Articolo 7 Modifiche alla disciplina introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- Possibilità di ricorrere al lavoro occasionale anche in relazione alle

prestazioni lavorative extra-scolastiche svolte presso le aziende del settore turismo da parte dei docenti degli istituti tecnici e professionali – *Non accolto*.

- Proposta di una misura volta a consentire ai datori di lavoro di ricorrere agli istituti del lavoro intermittente o del lavoro accessorio per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, sulla base delle fattispecie individuate dalla contrattazione collettiva – *Non accolto*.
- Semplificazione delle procedure di trasmissione e acquisizione dati afferenti al rapporto di lavoro dei disabili, per il tramite del solo flusso Uniemens – *Non accolto*.
- Modifiche alla disciplina disposta dal d.lgs. n. 81/2008 finalizzate a:
 - prevedere il computo del numero dei lavoratori impiegati a tempo determinato, anche stagionali, per frazioni di unità lavorative all'anno (ULA);
 - escludere i lavoratori assunti a tempo determinato, anche stagionali, dal campo di applicazione dell'accordo pattuito in sede di Conferenza permanente e diretto a prevedere durata, contenuti minimi e modalità di erogazione della formazione in materia di salute e sicurezza;
 - definire che la formazione e l'addestramento dei lavoratori a tempo determinato, anche stagionali, possono essere effettuati sul luogo di lavoro dal datore di lavoro o da consulente esterno dallo stesso incaricato – *Non accolto*.

Articolo 9

Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

- Semplificazione normativa intesa ad attribuire alla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro anche la valenza di comunicazione dei lavoratori stranieri alloggiati – *Accolto*.
- Semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria sanciti dal d.lgs. n. 81/2008, per i rapporti di lavoro di durata inferiore alle 60 giornate lavorative – *Non accolto*.

La posizione di Federdistribuzione

di Filippo Pignatti Morano

Decreto-legge n. 76/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 1

Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani

- Proposta di chiarimento inerente all'estensione anche al contratto di apprendistato degli sgravi contributivi previsti per le assunzioni a tempo indeterminato e della conciliabilità degli incentivi di cui sopra con quelli previsti per l'intero periodo del contratto di apprendistato – *Non accolto*.
- Richiesta di maggiore certezza sulla data del 29 giugno 2013 per l'accesso all'agevolazione economico-normativa – *Accolto*.
- Semplificazione burocratico-amministrativa delle procedure per l'accesso alla misura di decontribuzione per le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori giovani – *Accolto*.

Articolo 2
Interventi straordinari
per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

- Reintroduzione delle disposizioni relative a Expo 2015:
 - stipula di contratti a termine acasali della durata di 18 mesi;
 - stipula di contratti di lavoro intermittente in deroga ai requisiti oggettivi e soggettivi;
 - elevazione a 5 mila euro del limite dei compensi per lavoro accessorio, precedentemente fissato a 2 mila euro;
 - assunzione di lavoratori di qualsiasi età con contratto di lavoro subordinato, per i quali è prevista una formazione di massimo 120 ore, stabilendo specifiche fasce retributive di inquadramento in relazione ai livelli di competenza ed allo svolgimento di lavoro intellettuale o manuale – *Non accolto*.
- Estensione anche alle imprese di grandi dimensioni degli interventi volti a semplificare la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante – *Accolto*.
- Proposta di applicazione del criterio della c.d. “sede legale” per la gestione dei tirocini da parte delle imprese plurilocalizzate – *Accolto*.

Articolo 7
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- Superamento del vincolo relativo all'indicazione di ragioni oggettive per la proroga dei contratti a tempo determinato acasali – *Accolto (in base al chiarimento fornito dalla circ. Min. lav. n. 35/2013, avente ad oggetto il d.l. n. 76/2013 così come convertito dalla l. n. 99/2013)*.
- Eliminazione del limite massimo delle 400 giornate di lavoro effettivo nell'arco dei 3 anni solari per il ricorso al contratto intermittente – *Non accolto*.
- Esclusione dal computo dei 36 mesi dei periodi di lavoro svolti con contratto di somministrazione a tempo determinato – *Non accolto*.

- Esclusione dal pagamento del contributo aggiuntivo Aspi pari all'1,4% sui contratti a termine e conseguente abrogazione del riferimento temporale 31 dicembre 2011 previsto dalla l. n. 92/2012 – *Non accolto*.
- Eliminazione della procedura di convalida delle dimissioni per i contratti di co.co.co. – *Non accolto*.
- Abrogazione della previsione normativa che stabilisce la facoltà per il lavoratore di revocare il consenso già prestato all'applicazione di clausole elastiche o flessibili, relativamente alla fattispecie «genitori con figlio convivente di età non superiore a 13 anni» (art. 12-*bis*, comma 3, d.lgs. n. 61/2000) – *Non accolto*.

La posizione di Fipe

di Andrea Stocco

Decreto-legge n. 76/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

La Fipe nelle more della conversione in legge del d.l. n. 76/2013, recante *Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti*, ha avanzato proposte dirette, da una parte, ad eliminare le rigidità nell'utilizzo dei lavori flessibili e, dall'altra, a diminuire il costo del lavoro.

Articolo 7 Modifiche alla disciplina introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

Lavoro occasionale accessorio

- Il lavoro occasionale accessorio rappresenta per il settore turismo e dei pubblici esercizi un importante strumento che consente, da una parte, di far fronte alle richieste di flessibilità del mercato e, dall'altra, rappresenta per i lavoratori un'opportunità di integrazione del reddito. La proposta di Fipe mira ad accrescere il limite

economico di utilizzazione del lavoro occasionale accessorio nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti.

Lavoro intermittente

- Nel settore turismo e dei pubblici esercizi, l'istituto del lavoro intermittente rappresenta un importante strumento che consente da un lato di far fronte alle richieste flessibili del mercato e, dall'altro di poter assumere, attraverso una cornice normativa certa e tutelata, i propri collaboratori. La nuova disciplina introdotta dal d.l. n. 76/2013 limita il ricorso al lavoro intermittente proprio in quei settori che per loro natura devono far fronte ad esigenze indotte da picchi di brevissima durata, ancorché frequentemente ripetuti nel tempo. La proposta intende ripristinare la possibilità di concludere contratti di lavoro intermittente senza alcun limite quantitativo.

Fondi di solidarietà

- La proposta mira ad ampliare il termine per l'adeguamento dei fondi di solidarietà già esistenti e per la costituzione con accordi tra le parti sociali di fondi di solidarietà per i settori non coperti da CIG. In particolare, la misura permette alle parti sociali di vagliare adeguatamente le ipotesi e le condizioni di costituzione dei fondi di solidarietà bilaterali anche al fine di garantire adeguata copertura ai lavoratori dei settori non interessati dalla normativa in materia di integrazione salariale. Tale proroga del termine potrebbe essere funzionale, da una parte, ad una valutazione della sostenibilità finanziaria degli interventi che dovranno essere erogati dagli stessi fondi e, dall'altra parte, in considerazione dello stato economico del settore, ad evitare di incrementare il costo del lavoro.

Contribuzione d'ingresso all'Aspi per il licenziamento

- La proposta mira ad escludere dalla contribuzione d'ingresso all'Aspi i licenziamenti effettuati in conseguenza di tagli imposti dalla pubblica amministrazione o dagli enti concessori ampliare il termine.

La posizione di Confprofessioni

di Angela D'Elia

Decreto-legge n. 76/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 7 Modifiche alla disciplina introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

Contratto a termine

- Estensione dell'attuale limite massimo di durata del contratto a tempo determinato, da 36 a 48 mesi, nel caso di successione dei contratti (art. 5, comma 4-*bis*, d.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla l. n. 92/2012). L'obiettivo è quello di concedere una duplice possibilità a lavoratori ed imprese di poter proseguire, per un ulteriore anno, un rapporto di lavoro senza sottostare a rigidi vincoli temporali.
- Innalzamento della soglia di durata massima del contratto a tempo determinato acausale, da 12 a 24 mesi (art. 1, comma 1-*bis*, lett. a, d.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla l. n. 92/2012). L'obiettivo è quello di favorire l'assunzione di lavoratori da parte delle aziende, durante l'attuale periodo di crisi, semplificando la procedura motivazionale prevista per i contratti a tempo determinato.

Contratto di lavoro intermittente

- Eliminare i vincoli di età e di settore in cui è possibile adottare la fattispecie contrattuale (art. 34, d.lgs. n. 276/2003). L'obiettivo è quello di rendere il lavoro intermittente un elemento di semplificazione e di flessibilità e favorire maggiori assunzioni tramite questa tipologia.

Sezione II
ANALISI
DEGLI EMENDAMENTI APPROVATI

**Sintesi dei contenuti
degli emendamenti approvati**

di Nicola Porelli

**Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013**

Articolo 1, commi 1-22-bis
***Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato
di lavoratori giovani***

- Comma 1: l'incentivo non spetta per le assunzioni con contratti di lavoro domestico.
- Comma 2: tra le condizioni soggettive, per poter accedere all'incentivo previsto per l'assunzione di giovani dai 18 ai 29 anni, è stata soppressa quella che «vivano soli con una o più persone a carico».
- Comma 3: le assunzioni incentivate sono quelle che decorrono dalla data di approvazione degli atti di riprogrammazione (comma 12) fino al 30 giugno 2015.
- Comma 5: in caso di trasformazione di rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, l'incentivo spetta se viene effettuata «un'ulteriore assunzione di lavoratore con contratto di

lavoro dipendente» entro un mese.

- Comma 6: per determinare l'incremento occupazionale «i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono ponderati in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno».
- Comma 10: l'incentivo spetta per le assunzioni effettuate entro il 30 giugno 2015. La decorrenza dell'incentivo sarà comunicata mediante avviso pubblico sul sito internet istituzionale.
- Comma 12: per la destinazione dei fondi, le Regioni del Mezzogiorno sono individuate nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna e Sicilia. Le restanti Regioni non sono più tenute a fare espressa dichiarazione per l'attivazione dell'incentivo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
- Comma 14:
 - l'incentivo è riconosciuto dall'Inps previa istanza telematica;
 - entro 3 giorni dalla presentazione della domanda da parte del soggetto interessato l'Inps comunica l'effettiva disponibilità;
 - il richiedente ha 7 giorni lavorativi per stipulare il contratto di lavoro;
 - entro 7 giorni lavorativi il richiedente deve comunicare all'Inps la stipula del contratto;
 - in caso di mancato rispetto dei suddetti termini decade il diritto di accedere all'incentivo e i fondi vengono rimessi a disposizione;
 - l'Inps riconosce l'incentivo in base all'ordine cronologico di presentazione della domanda;
 - l'Inps comunica attraverso il proprio sito l'eventuale esaurimento delle risorse;
 - l'Inps provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'intervento e lo comunica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.
- Comma 22-bis: gli interventi del presente articolo saranno oggetto di monitoraggio.

Articolo 2, commi 1-14
Interventi straordinari
per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

- Comma 1: le disposizioni dell'articolo non sono più «di carattere straordinario e temporaneo applicabili fino al 31 dicembre 2015».
- Commi 2 e 3: la disciplina uniforme dell'apprendistato professionalizzante per quanto riguarda il piano formativo individuale, la registrazione nel libretto formativo e l'unicità della disciplina per le imprese multilocalizzate non è più limitata alle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2015 e alle microimprese di cui alla raccomandazione della Commissione del 6 maggio 2012.
- Commi 4 e 5: viene soppressa la possibilità di applicare l'art. 18 della l. n. 196/1997 per disciplinare i tirocini nelle Regioni e nelle Province autonome di Trento e Bolzano dove non è ancora stata adottata la relativa disciplina.
- Comma 5-bis: viene istituito il *Fondo mille giovani per la cultura* con lo stanziamento di un milione di euro per promuovere tirocini formativi e di orientamento nei settori delle attività e dei beni culturali rivolti a giovani fino a 29 anni di età.
- Comma 5-ter: per i tirocini formativi e di orientamento (linee guida dell'accordo 24 gennaio 2013), i datori di lavoro pubblici e privati con sedi in più Regioni possono fare riferimento alla sola normativa della Regione dove è ubicata la sede legale e altresì possono accentrare le comunicazioni telematiche (art. 1, comma 1180, l. n. 296/2006) presso il servizio informatico nel cui ambito territoriale è ubicata la sede legale.
- Comma 13: l'importo pari al 50% del rimborso spese, fino ad un massimo di 200 euro, che le università possono assegnare agli studenti collocati in graduatoria, per i soli tirocini all'estero presso soggetti pubblici, può essere corrisposto anche in forma di benefici o facilitazioni non monetarie.

Articolo 3, commi 1-5
***Misure urgenti per l'occupazione giovanile
e contro la povertà nel Mezzogiorno – Carta per l'inclusione***

- Comma 1: modificata la ripartizione dei 328 milioni di euro per il triennio 2013-2015 per le ulteriori misure nei territori del Mezzogiorno per favorire l'occupazione giovanile e l'attivazione dei giovani a valere sulla corrispondente riprogrammazione delle risorse del fondo di rotazione (108 milioni per il 2013, 68 milioni per il 2014 e 152 milioni per il 2015).
- Comma 1-bis: per gli interventi per le misure di autoimpiego e autoimprenditorialità e per l'azione del Piano di azione e coesione rivolta alla promozione e realizzazione di progetti promossi da giovani e da soggetti delle categorie svantaggiate, dovranno essere finanziati in via prioritaria i bandi che prevedano il sostegno di nuovi progetti o imprese che possano avvalersi di un'azione di accompagnamento e tutoraggio da parte di altra impresa già operante da tempo, con successo, in altro luogo e nella medesima attività. La remunerazione per tale attività sarà definita da apposito decreto e sarà corrisposta solo in caso di successo dell'impresa oggetto del tutoraggio. Tra le due imprese non deve esserci alcuna forma di partecipazione o controllo societario.

Articolo 5, commi 1-4-ter
***Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani"
e la ricollocazione dei lavoratori
destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga"***

- Comma 1: alla struttura di missione, per dare attuazione ed efficacia dal 1° gennaio 2014 alla c.d. *Youth Guarantee* (Garanzia per i giovani) e promuovere la ricollocazione dei lavoratori beneficiari di interventi in particolare del sistema degli ammortizzatori sociali "in deroga", vengono assegnati compiti propositivi e istruttori.
- Comma 2: alla struttura di missione di cui al comma 1 vengono assegnati anche compiti di raccolta dati sulla situazione dei servizi

per l'impiego delle Regioni che sono tenute a comunicarli ogni 2 mesi; inoltre tale struttura deve definire i criteri per l'utilizzo delle risorse economiche, avviare l'organizzazione della rilevazione sistematica e la pubblicazione in rete del tasso di coerenza tra formazione impartita e sbocchi occupazionali effettivi, anche utilizzando personale dei centri per l'impiego, di Italia Lavoro o dell'Isfol; infine dovrà promuovere l'accessibilità da parte di ogni persona interessata alle banche dati contenenti le informazioni curriculari della persona stessa.

- Comma 4: la dotazione finanziaria per il funzionamento della struttura di missione viene ridotta da 40 a 20 mila euro per il 2013 e da 100 a 70 mila per ciascuno degli anni 2014 e 2015. Vengono inoltre stanziati fondi per il funzionamento del Comitato scientifico e tecnico per l'indirizzo dei metodi e delle procedure per il monitoraggio della riforma del mercato del lavoro (l. n. 92/2012). In considerazione delle attività affidate all'Isfol vengono prorogati i contratti di lavoro con tale istituto (art. 118, comma 14, l. n. 388/2000) fino al 31 dicembre 2014.

Articolo 6, comma 1

Disposizione in materia di istruzione e formazione

- Comma 1: soppressa la possibilità per gli istituti professionali, nel primo biennio e nel primo anno del secondo biennio, di utilizzare spazi di flessibilità entro il 25% dell'orario annuale delle lezioni per svolgere percorsi di istruzione e formazione professionale in regime di sussidiarietà integrativa.

Articolo 7, commi 1-7-bis

Modifiche alla disciplina

introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- Comma 1, lett. a, c, e d (modifiche al d.lgs. n. 368/2001): viene specificato che la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato c.d. acasuale non può superare i 12 mesi, comprensiva di eventuale proroga. Per i lavoratori impiegati in attività stagionali nonché in

relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, non trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'art. 5 del d.lgs. n. 368/2001 («Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto»). Pur non rientrando nella disciplina del d.lgs. n. 368/2001, anche alle assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 8, comma 2, della l. n. 223/1991 (iscritti nelle c.d. liste di mobilità) si applicano gli artt. 6 (principio di non discriminazione) e 8 (criteri di computo) dello stesso decreto legislativo.

- Comma 2 (modifiche al d.lgs. n. 276/2003):
 - viene previsto che, qualora il distacco (art. 30, d.lgs. n. 276/2003) di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa (d.l. n. 5/2009, convertito dalla l. n. 33/2009), si deduca automaticamente in forza della dimostrata alleanza di rete. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso lo stesso contratto di rete;
 - il limite delle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari per i lavoratori a chiamata non è applicabile al settore del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. È stato anche precisato che il suddetto limite si applica per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro. Viene soppresso il periodo finale dell'art. 35, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 276/2003, il quale prevedeva che la sanzione per la mancata comunicazione prevista per il lavoro intermittente «non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro». Per quanto concerne il lavoro a progetto (artt. 61 ss.) viene inserito il comma 2-*bis* dove è specificato che, «se il contratto ha per oggetto un'attività di ricerca scientifica e questa viene ampliata per temi connessi o prorogata nel tempo, il progetto prosegue automaticamente». Viene precisato che con l'espressione «vendita diretta di beni e di servizi» (art. 61) si intendono comprendere sia le attività di

vendita diretta di beni, sia le attività di servizi.

- Comma 5: la disposizione del secondo comma dell'art. 2549 c.c., che prevede la conversione del rapporto di associato in partecipazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in particolari situazioni («numero degli associati impegnati in una medesima attività superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo»), non si applica limitatamente alle imprese a scopo mutualistico, agli associati individuati mediante elezioni dell'organo assembleare di cui all'art. 2540, il cui contratto sia certificato (art. 76, d.lgs. 276/2003), nonché in relazione al rapporto fra produttori e artisti, interpreti, esecutori, volto alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento.

Articolo 7-bis, commi 1-5
Stabilizzazione di associati in partecipazione
con apporto di lavoro

- Articolo aggiunto rispetto a quanto previsto dal d.l. n. 76/2013, relativo alla stabilizzazione di associati in partecipazione con apporto di lavoro. In sintesi:
 - con il fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché il corretto utilizzo di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, nel periodo 1° giugno-30 settembre 2013, le aziende possono stipulare contratti collettivi con le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, in applicazione di quanto sotto riportato;
 - tali contratti collettivi devono prevedere l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, entro 3 mesi dalla loro stipula, di soggetti già parti, in veste di associati, di contratti di associazione in partecipazione con apporto di

lavoro. Per le assunzioni sono applicabili i benefici previsti per le assunzioni a tempo indeterminato. Le assunzioni possono essere realizzate anche mediante la stipula di contratti di apprendistato. Viene prevista la sottoscrizione di atti di conciliazione ai sensi degli artt. 410 ss. c.p.c.;

- per i 6 mesi successivi i datori di lavoro possono recedere dal rapporto di lavoro solo per giusta causa ovvero giustificato motivo soggettivo;
- l'efficacia degli atti di conciliazione è condizionata dall'obbligo per il datore di lavoro del versamento alla gestione separata Inps, a titolo di contributo straordinario integrativo finalizzato al miglioramento del trattamento previdenziale, di una somma pari al 5% della quota di contribuzione a carico degli associati per i periodi di vigenza dello stesso contratto di associazione in partecipazione e comunque per un periodo non superiore a 6 mesi;
- i datori di lavoro depositano all'Inps i contratti collettivi, gli atti di conciliazione, i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulati, l'attestazione dell'avvenuto pagamento del contributo alla gestione separata Inps, entro il 31 gennaio 2014. Gli esiti della verifica da parte dell'Inps, anche per quanto riguarda l'effettività dell'assunzione, sono trasmessi alla DTL competente per la sede legale;
- possono accedere alla "stabilizzazione" anche le aziende destinatarie di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi concernenti la qualificazione di pregressi rapporti;
- il buon esito della verifica dell'Inps (comma 5) comporta, relativamente ai pregressi rapporti di associazione o forme di tirocinio, l'estinzione degli illeciti previsti dalle disposizioni in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali, anche connessi ad attività ispettiva già compiuta alla data di entrata in vigore della legge. Viene meno inoltre l'efficacia dei provvedimenti amministrativi emanati anche se già oggetto di accertamento giudiziale non definitivo. L'estinzione riguarda altresì le pretese contributive ed assicurative e le sanzioni amministrative e civili.

Articolo 9, commi 1-16-sexies
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

- Comma 1: la rivalutazione del 9,6% delle ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal d.lgs. n. 81/2008 si applica esclusivamente alle sanzioni irrogate per violazioni commesse successivamente al 1° luglio 2013.
- Comma 4-*bis*: viene incrementato il fondo per il diritto dei disabili (art. 13, comma 4, l. n. 68/1999) di 10 milioni di euro per il 2013 e di 20 milioni di euro per il 2014.
- Comma 4-*ter*: viene previsto che «al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli [...] nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori».
- Commi 10-*bis* e 10-*ter*: le comunicazioni obbligatorie di assunzione varranno anche per la comunicazione c.d. di ospitalità (art. 7, d.lgs. n. 286/1998), relativamente ai lavoratori stranieri alloggiati presso un immobile nella disponibilità del datore di lavoro. Con decreto ministeriale, entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, saranno apportate le modifiche necessarie alla normativa.
- Comma 15-*ter*: all'art. 2463 c.c. (costituzione di S.r.l.) viene aggiunto un comma dove si prevede che l'ammontare del capitale può essere determinato in misura inferiore a 10 mila euro, pari almeno ad un euro. La somma da dedurre dagli utili netti risultanti dal bilancio per formare la c.d. riserva (art. 2430 c.c.) deve essere almeno pari ad 1/5 degli stessi, fino a che la riserva non abbia raggiunto, unitamente al capitale, l'ammontare di almeno 10 mila euro.

Articolo 10-bis***Disposizioni concernenti gli enti di diritto privato***

- Articolo aggiunto rispetto a quanto previsto dal d.l. n. 76/2013: gli enti di previdenza di diritto privato, al fine di destinare risorse aggiuntive per l'ingresso dei giovani professionisti nel mercato del lavoro e di sostenere i redditi dei professionisti nelle fasi di crisi economica, realizzano ulteriori e aggiuntivi risparmi di gestione attraverso forme associative devolvendo le ulteriori economie e risparmi agli interventi di welfare in favore dei propri iscritti e per finalità di assistenza.

Articoli 11-13

- Gli artt. 11-13 contengono disposizioni in materia di imposta sul valore aggiunto (IVA), altre misure urgenti, copertura finanziaria ed entrata in vigore.

Sintesi dei contenuti dei principali emendamenti non accolti

di Nicola Porelli

Decreto-legge n. 76/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 01 *Misure straordinarie per l'occupazione in occasione di Expo 2015*

- Misure di carattere eccezionale e temporaneo finalizzato a cogliere le straordinarie opportunità occupazionali per l'Italia derivanti dall'iniziativa dell'Expo 2015 di Milano.
- Fino al 31 dicembre 2015:
 - assunzioni di lavoratori con contratto a termine con causale "Expo 2015", in deroga alle disposizioni del d.lgs. n. 368/2001;
 - assunzioni di lavoratori intermittenti, di qualsiasi età, in deroga alle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 276/2003;
 - utilizzazione della somministrazione di lavoro a tempo determinato in deroga alle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 276/2003;
 - elevazione del limite dei compensi per lavoro accessorio prestato nei confronti di committenti imprenditori commerciali o professioni di cui all'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003 da 2 mila a 5 mila euro;

- stipulazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa con individuazione del progetto di cui all'art. 61 del d.lgs. n. 276/2003 (Expo 2015);
- ricorso al telelavoro in deroga all'art. 4 della l. n. 300/1970 (impianti audiovisivi).

Articolo 1

Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani

- Elevazione dell'età massima di assunzione per poter accedere agli incentivi da 29 a 35 anni di età.
- Soppressione della condizione soggettiva «privi di un diploma di scuola media superiore o professionale».
- Elevazione dell'incentivo da 1/3 a metà della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e innalzamento del limite dell'importo di incentivo massimo per le assunzioni effettuate nelle Regioni del Mezzogiorno da 650 a 975 euro.
- elevazione del periodo incentivato a seguito della trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato da 12 a 36 mesi.
- l'ulteriore assunzione, in caso di trasformazione di contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, deve avvenire con contratto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a quella del contratto trasformato; un altro emendamento, invece, prevedeva che lo stesso contratto a tempo determinato non potesse essere di durata inferiore a 6 mesi.

Articolo 1-bis

Misure per il sostegno dell'occupazione giovanile e femminile. Credito d'imposta

- Al fine di promuovere la ripresa del sistema produttivo e di incrementare i livelli di occupazione, nonché di sviluppare l'imprenditorialità diffusa, lo Stato sostiene l'avvio di nuove microimprese giovanili e femminili in conformità alle disposizioni

previste dal regolamento (CE) n. 800/2008 nei limiti degli aiuti di importanza minore (*de minimis*).

- Gli uomini di età inferiore a 38 anni e le donne, a prescindere dall'età anagrafica, che si iscrivono per la prima volta alle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi, ovvero che per almeno 12 mesi, non essendo più iscritti ad una gestione previdenziale dei lavoratori autonomi, hanno svolto attività di lavoro non autonomo o sono rimasti disoccupati, oppure hanno svolto attività di collaborazione secondo le tipologie contrattuali previste dalla normativa vigente in materia, possono avviare un'attività imprenditoriale usufruendo di un regime speciale di agevolazione e di incentivazione per un periodo di 36 mesi. Qualora i soggetti operino in "zone assistite" (ai sensi del regolamento (CE) n. 800/2008), le misure di agevolazione e di incentivazione sono incrementate.
- Ai datori di lavoro aventi le caratteristiche sopra riportate, che nei primi 36 mesi di esercizio dell'attività d'impresa assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori rientranti nella definizione di lavoratore svantaggiato, di lavoratore molto svantaggiato o di lavoratore disabile (regolamento (CE) n. 800/2008), è concesso un credito d'imposta d'importo pari a euro 300 per ciascun lavoratore assunto e per ciascun mese, ridotto a 200 euro e a 100 euro rispettivamente per il II e il III anno di esercizio. In caso di lavoratrici donne il credito d'imposta è concesso nella misura di euro 400 per ciascuna lavoratrice e per ciascun mese, ridotto a 300 euro e a 200 euro rispettivamente per il II e il III anno di esercizio. Il credito d'imposta è concesso con una maggiorazione del 20% nelle zone assistite ai sensi del citato regolamento.

Articolo 1-bis

Interventi straordinari per favorire l'occupazione

- In considerazione della perdurante crisi occupazionale, per il periodo di 3 anni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, i contratti collettivi di lavoro –

secondo le regole e le procedure definite dall'accordo interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil sulla rappresentanza sindacale del 31 maggio 2013 e successive integrazioni, in attuazione dell'accordo interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 28 giugno 2011 – possono prevedere l'instaurazione di contratti a tempo determinato per una durata minima di 6 mesi ed una massima di 36 mesi, ferma restando la possibilità di stipulare un contratto a termine di durata inferiore a 6 mesi, ai sensi della normativa generale vigente, senza il c.d. causalone.

Articolo 1-bis

Istituzione dei “voucher di inserimento al lavoro”

- In via sperimentale, al fine dell'inserimento o del reinserimento nel mercato del lavoro dei giovani inoccupati e dei lavoratori svantaggiati, individuati ai sensi del regolamento (CE) n. 800/2008, previa apposita attività di programmazione dell'intervento con le Province, di concerto con i Comuni del territorio di competenza, e promossa tramite i servizi per il lavoro, le amministrazioni pubbliche sono autorizzate ad emettere appositi voucher di inserimento. Tale beneficio è rivolto altresì ai disoccupati titolari di Aspi ed ai lavoratori collocati in via transitoria in mobilità e sottoposti ai programmi di reimpiego.

Articolo 2

Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

- Possibilità di stipulare contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale anche mediante contratti stagionali a tempo determinato.
- Per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, laddove manchi un'espressa previsione nella contrattazione collettiva nazionale di categoria, il trattamento retributivo è parametrato a quello

dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere in proporzione al monte ore formativo complessivo.

- Se il datore di lavoro non ha alle proprie dipendenze lavoratori a tempo indeterminato può ospitare non più di 3 tirocinanti (previsione da inserire nel d.m. n. 142/1998).

Articolo 2-bis
Misure sperimentali e temporanee
per l'incremento dell'occupazione

- Al fine di accelerare il superamento della fase economica recessiva e di agevolare l'impegno straordinario del sistema economico nazionale per la realizzazione dell'Expo 2015, fino al 31 dicembre 2015 è consentita ai datori e ai prestatori di lavoro la stipulazione del contratto di lavoro subordinato con applicazione delle seguenti regole:
 - in caso di cessazione del rapporto a tempo indeterminato conseguente a licenziamento per motivo economico od organizzativo entro il III anno di durata del rapporto, al prestatore che abbia superato il periodo di prova è dovuta dal datore di lavoro un'indennità pari a tanti dodicesimi della retribuzione lorda complessivamente goduta nell'ultimo anno di lavoro, quanti sono gli anni compiuti di anzianità di servizio in azienda – computandosi anche l'eventuale contratto a termine tra le stesse parti che abbia preceduto quello a tempo indeterminato – diminuita della retribuzione corrispondente al preavviso spettante al prestatore stesso a norma del contratto collettivo applicabile;
 - le esigenze economiche, organizzative o comunque inerenti alla produzione, che motivano il licenziamento entro il III anno di durata del rapporto, non sono soggette a sindacato giudiziale, salvo in caso di motivi discriminatori;
 - l'indennità di cessazione del rapporto si dimezza nei rapporti di lavoro con aziende che occupino meno di 16 dipendenti nella stessa unità produttiva e non più di 60 dipendenti nell'intero territorio nazionale;

- l'indennità di cessazione del rapporto si applica nel caso di cessazione di contratto a termine senza proroga o conversione in rapporto a tempo indeterminato, quando il contratto stesso non rientri in uno dei casi nei quali l'apposizione del termine è ammessa per motivi specifici, secondo la disciplina previgente. Il contratto a termine può essere stipulato, rinnovato o prorogato tra le stesse parti senza necessità di motivazione purché esso o la sua proroga non comportino il protrarsi della prestazione lavorativa oltre il termine complessivo di 36 mesi.

Articolo 2-bis
Incentivo fiscale
all'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato

- A decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2013, per i soggetti passivi dell'imposta che incrementano in ciascun periodo d'imposta successivo al 2012 il numero di lavoratori dipendenti assunti con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato rispetto al numero dei lavoratori assunti con il medesimo contratto mediamente occupati nel periodo d'imposta 2012, è deducibile il costo del predetto personale nel limite dell'incremento complessivo del costo del personale.

Articolo 2-bis
Modifiche della disciplina del contratto a termine
e di lavoro intermittente
nei settori dello spettacolo e della ricerca

- In deroga alla disciplina del contratto di lavoro a termine è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore dello spettacolo per lo svolgimento di attività teatrale, musicale, cinematografica, televisiva, radiofonica o circense, purché aventi per oggetto prestazioni, anche riferite all'attività ordinaria del datore di lavoro, di natura artistica, tecnica, comunque strettamente connesse alla preparazione, produzione e

rappresentazione di spettacoli o programmi o serie di durata predeterminata, anche reiterati nel tempo, oppure limitate a una stagione artistica.

- La disciplina limitativa del contratto di lavoro intermittente non si applica nel settore dello spettacolo.

Articolo 2-bis **Rappresentanze sindacali aziendali**

- I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, 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 e all'avvio di nuove attività. Tali intese hanno efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione di essere stipulate in una delle seguenti piattaforme negoziali:
 - dall'associazione imprenditoriale interessata e da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale;
 - dall'impresa interessata e dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.
- Le intese sono sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario. Nel caso di cui alla lett. *b* del medesimo comma 1, l'approvazione e sottoscrizione da parte della rappresentanza sindacale aziendale di cui all'art. 19 della l. n. 300/1970 è efficace se sono soddisfatti ambedue i seguenti requisiti, riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda:
 - le associazioni sindacali che la compongono, singolarmente o insieme ad altre, devono risultare destinatarie della maggioranza delle deleghe;

- nell’ambito della rappresentanza sindacale aziendale di cui alla lett. a, le associazioni sindacali che sottoscrivono l’accordo devono avere un numero di deleghe superiore a quello delle associazioni sindacali che, pur non firmatarie di contratti collettivi applicati nell’unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell’azienda.
- In sostituzione dell’art. 8 del d.l. n. 138/2011 (convertito dalla l. n. 148/2011) viene previsto che le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell’accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

Articolo 2-bis
Misure per favorire l’accesso dei giovani
alle attività professionali intellettuali

- Istituzione presso il Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca di un fondo di rotazione per la concessione di agevolazioni finanziarie a giovani professionisti per l’accesso all’attività professionale e l’avvio della stessa e per interventi innovativi proposti da ordini o Collegi ed associazioni professionali. Il fondo è alimentato da un contributo dello Stato pari a 20 milioni di euro annui e provvede a:
 - prestiti d’onore per gli esercenti la pratica o il tirocinio professionale e per gli appartenenti alle associazioni di professionisti di età non superiore ai 35 anni. Il prestito è erogato per l’acquisto di strumenti informatici;
 - prestiti ai giovani con età inferiore a 40 anni, finalizzati al supporto alle spese di impianto dei nuovi studi professionali, attraverso: progetti di avvio e sviluppo di studi professionali, con priorità per quelli organizzati, nelle forme previste dalla legge, in modo associato o intersettoriale tra giovani professionisti; programmi per l’acquisizione di beni strumentali innovativi e

tecnologie per l'attività professionale, in coerenza con le iniziative di sviluppo e standardizzazione delle tecnologie dell'informazione e della conoscenza; progetti finalizzati a garantire la sicurezza dei locali in cui si svolge l'attività professionale. Inoltre, il fondo provvede altresì al finanziamento di progetti innovativi proposti da ordini, Collegi o associazioni professionali, realizzati secondo modelli uniformi e metodologie comuni.

Articolo 3-bis

Disposizioni ulteriori per favorire l'occupazione giovanile

- A decorrere dall'anno 2014, al fine di incrementare l'occupazione giovanile ed incentivare lo sviluppo di attività economiche improntate alla tutela e alla valorizzazione delle risorse ambientali all'interno delle aree protette di cui alla l. n. 394/1991, i giovani imprenditori che non abbiano ancora compiuto 40 anni, anche associati in forma cooperativa, aventi residenza da almeno 3 anni nei Comuni il cui territorio è ricompreso, in tutto o in parte, all'interno dell'area protetta, che avviano un'attività d'impresa, possono avvalersi, nel rispetto delle disposizioni comunitarie in materia di aiuti di Stato, per il periodo di imposta in cui l'attività è iniziata e per i 4 periodi successivi, di un regime fiscale agevolato con il pagamento di un'imposta sostitutiva pari al 5% del reddito prodotto. Inoltre, tali soggetti sono esentati dall'imposta sulle attività produttive (IRAP) per il periodo di imposta in cui l'attività è iniziata e per i 4 periodi successivi.
- Le agevolazioni sono riconosciute per le attività d'impresa afferenti ai seguenti settori d'intervento:
 - educazione e formazione ambientale;
 - agricoltura biologica;
 - sviluppo e promozione delle produzioni agroalimentari e artigianali tipiche dell'area protetta;
 - escursionismo ambientale e turismo ecosostenibile;
 - manutenzione del territorio e gestione forestale;
 - restauro ed efficientamento energetico del patrimonio edilizio

esistente.

Articolo 3-bis

Disposizioni ulteriori per favorire l'occupazione giovanile

- A decorrere dall'anno 2014, al fine di incrementare l'occupazione giovanile, favorire il reinsediamento di attività agricole e il ricambio generazionale in agricoltura, i giovani imprenditori agricoli, che avviano un'attività d'impresa possono avvalersi, per il periodo di imposta in cui l'attività è iniziata e per i 4 periodi successivi, di un regime fiscale agevolato con il pagamento di un'imposta sostitutiva pari al 5% del reddito prodotto. Inoltre, tali soggetti sono esentati dall'IRAP per il periodo di imposta in cui l'attività è iniziata e per i 4 periodi successivi.

Articolo 6-bis

Collaboratori a progetto nei call center

- Al fine di salvaguardare la continuità occupazionale nel settore dei servizi di call center, le aziende con sede legale in Italia che hanno attuato entro le scadenze previste le misure di stabilizzazione dei collaboratori a progetto (art. 1, comma 1202, l. n. 296/2006) possono usufruire di un credito di imposta, utilizzabile in compensazione, anche ai fini IVA, di importo pari al valore complessivo dei contributi previdenziali pagati nel periodo successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, per il personale stabilizzato entro i termini predetti ed ancora in forza alla data del 30 giugno 2013. Il valore complessivo del credito di imposta varia in misura proporzionale con il numero di lavoratori mantenuti in servizio e spetta per un periodo massimo di 5 anni.

Articolo 7
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

Contratto di lavoro a tempo determinato

- Sostituzione del comma 1 dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 («è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo»), stabilendo una sorta di "liberalizzazione" del contratto a tempo determinato: «è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte del rispetto dei limiti di durata massima e quantitativi applicabili al rapporto di lavoro, ai sensi del presente decreto legislativo».
- Contratto acausale nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 6 mesi.
- Soppressione del contratto a termine acausale.
- Innalzamento della durata massima del contratto a tempo determinato acausale da 12 a 24 mesi.
- Riduzione della durata massima del contratto a tempo determinato acausale da 12 a 6 mesi.
- Soppressione della possibilità di assumere con contratto acausale nel caso di somministrazione a tempo determinato.
- Soppressione della possibilità di prevedere ipotesi di contratti a tempo determinato acausale da parte della contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero solo di quella riservata ai contratti aziendali.
- Stipulazione di un numero di contratti a tempo determinato acausale nel limite del 2% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva; un altro comma fissava tale limite al 5%.
- Possibilità di prorogare il contratto a tempo determinato acausale fino ad un massimo di 6 volte.
- Innalzamento del limite complessivo di durata del rapporto di lavoro a tempo determinato tra medesimo datore di lavoro e

lavoratore da 36 a 48 mesi.

- A decorrere dal 1° agosto 2013 e sino al 31 dicembre 2016, in via sperimentale, i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato non sono calcolati nella base di computo occupazionale prevista ai fini delle disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.
- Per i contratti a termine stipulati a decorrere dal 1° agosto 2013 e sino al 31 dicembre 2016, in via sperimentale, sarà possibile il recesso anche per giustificato motivo oggettivo, prima della scadenza del termine stesso, con preavviso di 15 giorni.

Contratto di lavoro intermittente

- Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente in tutti i settori produttivi e senza limiti di età.
- Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 16 anni di età.
- Abrogazione della tipologia di contratto di lavoro intermittente.
- Diminuzione del limite triennale delle giornate di lavoro tra medesimo datore di lavoro e lavoratore da 400 a 250 giornate.
- Non applicazione del limite massimo di giornate ai lavoratori impiegati nelle attività stagionali.
- Ripristino della normativa sul contratto di lavoro intermittente come previsto precedentemente all'entrata in vigore della l. n. 92/2012.
- Nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, in presenza delle fattispecie individuate dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro può procedere all'instaurazione del rapporto di lavoro anche avvalendosi dell'istituto del lavoro intermittente o dell'istituto del lavoro accessorio.

Collaborazioni coordinate e continuative a progetto

- Soppressione delle parole «esecutivi e ripetitivi» relative al fatto che i compiti nel lavoro a progetto non possono avere entrambe le caratteristiche.

- Reintroduzione della forma scritta «ai fini della prova» (e non *ad substantiam*).
- Fino al 31 dicembre 2014, deroga o applicazione graduale delle modifiche apportate dalla l. n. 92/2012 sulla base di accordi definiti tra le parti, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- Istituzione di un fondo presso l'Inps per il sostegno al reddito, nei casi di licenziamento, sospensione dal lavoro, scadenza del termine del contratto: prestazione previdenziale connessa alla cessazione del rapporto di collaborazione, per recesso anticipato o per scadenza naturale, per un periodo di 12 mesi se il lavoratore ha meno di 55 anni e per 18 mesi se li ha superati.

Lavoro accessorio

- Reintroduzione delle parole «meramente occasionale» nella definizione.
- Incompatibilità del lavoro accessorio con ogni tipologia di rapporto lavorativo instaurato presso lo stesso datore di lavoro.
- Limite dei 5 mila euro annui non più per la totalità dei committenti ma solo per il medesimo committente.
- Disposizioni nell'ambito del lavoro agricolo ampliate anche alle casalinghe.
- Eliminazione del riferimento normativo ai carnet di buoni «orari, numerati progressivamente e datati».

Partite IVA

- Abolizione dell'art. 69-bis del d.lgs. n. 276/2003 relativo ai parametri presuntivi di collaborazione coordinata e continuativa (e in via residuale di dipendenza, in caso di mancanza di progetto) dei lavoratori autonomi con partita IVA.

Associazione in partecipazione

- Abolizione del secondo comma dell'art. 2549 c.c., relativo alla

trasformazione del rapporto di associato in partecipazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in caso di superamento del numero di 3 associati in partecipazione con apporto di lavoro (salvo deroghe per rapporti di parentela/affinità).

- Accordi aziendali possono prevedere che il limite di 3 associati in partecipazione sia aumentato a 5, e che tale limite sia riferito, invece che all'intera azienda, alla singola unità produttiva.

Assunzioni incentivate (anche in caso di mini-Aspi)

- Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori titolari dell'Aspi è concesso, per le prime 4 mensilità di retribuzione corrisposte al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile usufruita dal lavoratore. Il contributo è riconosciuto anche al datore di lavoro che assuma un lavoratore che percepisce la mini-Aspi.
- Contributo mensile Aspi anche in caso di assunzione a tempo parziale e innalzamento del contributo dal 50% al 70% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore; un altro emendamento prevedeva l'innalzamento al 100%.
- Innalzamento del contributo del 20% nel caso di assunzioni effettuate da micro, piccole e medie imprese.

Contributo Aspi in caso di interruzione del rapporto di lavoro (c.d. ticket/tassa licenziamenti)

- Abrogazione dei commi 31-35 dell'art. 2 della l. n. 92/2012, relativi al c.d. contributo/ticket per i licenziamenti.
- Riproporzionamento del contributo nei casi di rapporti a tempo parziale in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro a tempo pieno. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque il datore di lavoro assume il medesimo lavoratore entro 6 mesi dal precedente contratto a termine.

- Esclusione del contributo in caso di interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel settore della pesca, interruzione di rapporto di lavoro instaurato dalle cooperative sociali con persone detenute o internate negli istituti penitenziari, condannati e internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno.

Contributo Aspi e apprendisti

- Abrogazione del contributo Aspi pari all'1,31% previsto per i contratti di apprendistato.

Contribuzione gestione separata Inps

- Per l'anno 2014, per i lavoratori autonomi, titolari di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della l. n. 335/1995, che non risultino iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria né pensionati, l'aliquota contributiva, di cui all'art. 1, comma 79, della l. n. 247/2007, è del 27%.

Cumulo dei 36 mesi per i contratti a tempo determinato e somministrazione di lavoro

- Abrogazione del cumulo tra contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro ai fini del raggiungimento del limite dei 36 mesi.

Articolo 9

Responsabilità solidale negli appalti

- Possibilità dei contratti individuali di lavoro certificati dalle Commissioni di certificazione (art. 76, d.lgs. n. 276/2003) di disciplinare/limitare la c.d. solidarietà relativamente ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo.

- Abrogazione della solidarietà per i compensi dei lavoratori autonomi.
- Limitazione della solidarietà per quanto riguarda i compensi per il solo lavoro a progetto.
- Limitazione della solidarietà per i compensi e per gli obblighi previdenziali e assicurativi per i lavoratori con contratto di lavoro autonomo impegnati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto.
- Applicazione della solidarietà disciplinata dall'articolo anche per gli appalti stipulati dalle PA.
- Soppressione della possibilità dei contratti collettivi di individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti per non applicare l'obbligazione solidale ai trattamenti retributivi.
- Possibilità di limitare la solidarietà negli appalti, in caso di previsione contrattuale, per gli aspetti previdenziali e assicurativi nel caso di validazione da parte degli enti previdenziali interessati.
- Soppressione della maggiorazione del 9,6% delle ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e delle sanzioni amministrative pecuniarie.
- Innalzamento da 6 a 9 mesi del limite della durata dei contratti a tempo determinato per la computabilità ai sensi dell'art. 4 della l. n. 68/1999.
- Non applicazione del comma 1 dell'art. 4 della l. 300/1970 («È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori») nei confronti dei lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, con il rispetto dei seguenti principi:
 - i controlli a distanza non possono essere continuativi, e comunque non possono superare il 50% della prestazione contrattuale giornaliera;
 - quando i controlli a distanza vengono attivati, questi devono risultare palesi al lavoratore interessato, e dunque non possono essere effettuati con modalità occulte;

- le modalità di controllo devono comunque risultare proporzionate all’obiettivo perseguito, nel pieno rispetto del d.lgs. n. 81/2008 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali e delle norme sulla protezione dei dati personali.
- Al fine di favorire l’ampliamento della base produttiva e occupazionale nonché la creazione e lo sviluppo di una nuova imprenditorialità, sono istituiti presso le Camere di commercio sportelli per le nuove imprese che assicurano, anche in via telematica, per le start-up e per i progetti di autoimprenditorialità servizi integrati di informazione, formazione, orientamento, assistenza tecnica, accompagnamento al microcredito e tutoraggio, nonché per le procedure di richiesta degli incentivi eventualmente previsti dalla legislazione nazionale e regionale vigente.

Articolo 10 ***Ammortizzatori sociali***

- Rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga attraverso una imposta patrimoniale straordinaria, pari al 15% del valore, al 31 luglio 2011, delle attività regolarizzare o rimpatriate (d.l. n. 78/2009, convertito dalla l. n. 102/2009, e d.l. n. 194/2009, convertito dalla l. n. 25/2010, c.d. scudo fiscale) da versare entro il 30 novembre 2013.
- Ai lavoratori iscritti entro il 31 dicembre 2012 nelle liste di mobilità (l. n. 236/1993 e successive modifiche) si applicano i benefici contributivi disposti dalla l. n. 223/1991 per tutta la durata ivi prevista in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato effettuate entro il 31 dicembre 2012, nonché alle relative trasformazioni, anche se effettuate dopo il 31 dicembre 2012.
- Interpretazione autentica: i datori di lavoro che hanno corrisposto per legge o per contratto collettivo, anche di diritto comune, il trattamento di famiglia, con conseguente esonero dell’istituto nazionale della previdenza sociale dall’erogazione della predetta prestazione, non sono tenuti al versamento della relativa

contribuzione all'istituto medesimo. Restano acquisite dalla gestione e conservano la loro efficacia le contribuzioni comunque versate per i periodi anteriori alla data del 1° gennaio 2012. A decorrere dal 1° gennaio 2013, le imprese dello Stato, degli enti pubblici e degli enti locali privatizzate e a capitale misto sono tenute a versare, secondo la normativa vigente, la contribuzione per i trattamenti di famiglia.

Sezione III

SINTESI COMPLESSIVA DEI CONTENUTI

Scheda sintetica dei contenuti della legge

di Giulia Tolve

Decreto-legge n. 76/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013	
Articolo 1 <i>Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani</i>	
Contenuto	Potenzialità/criticità
Istituzione di un incentivo per i datori di lavoro che assumano, entro il 30 giugno 2015, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni che siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi o che siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.	Le assunzioni effettuate, per potere beneficiare degli incentivi, devono comportare un incremento occupazionale netto, 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 alla data di assunzione.

L'incentivo non spetta per le assunzioni con contratti di lavoro domestico ed è pari ad 1/3 della retribuzione lorda per 18 mesi – 12 in caso di trasformazione – e verrà corrisposto dall'Inps tramite conguaglio nelle denunce contributive mensili

Una criticità della norma è sicuramente rappresentata dal fatto che, in caso di incentivo spettante a seguito di trasformazione a tempo indeterminato del contratto, si specifica che ad essa dovrà seguire una nuova assunzione a tempo indeterminato effettuata entro un mese dalla trasformazione.

La norma non è inoltre immediatamente operativa (in quanto è necessario che l'Inps adegui le proprie procedure per l'operatività dell'incentivo).

Le risorse destinate all'incentivo sono piuttosto limitate, sebbene si preveda che alle Regioni del Mezzogiorno, specificamente indicate dalla norma, sia destinata una quota maggiore rispetto alle restanti Regioni.

Si dispone opportunamente che le Regioni possano prevedere un ulteriore finanziamento dell'incentivo, a valere sulle risorse programmate nell'ambito dei programmi operativi regionali 2007-2013.

Si prevede una complessa procedura, gestita dall'Inps, ai fini dell'accesso all'incentivo.

Ultima criticità da segnalare riguarda il fatto che, siccome l'incentivo viene disposto «al fine

	<p>di promuovere forme di occupazione stabile», non è chiaro se vi si possa accedere in caso di assunzioni con contratto di apprendistato (si trova un riferimento a questo contratto solo nell'art. 7-bis in materia di associazione in partecipazione)</p>
<p>Articolo 2 <i>Incentivi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile</i></p>	
<p>Contenuto</p>	<p>Potenzialità/criticità</p>
<p>Comma 1 Interventi straordinari per la promozione dell'occupazione</p>	<p>Si segnala che la disposizione, rispetto alla versione precedente contenuta nel d.l. n. 76/2013, non definisce più gli interventi contemplati dalla norma come interventi di carattere temporaneo e non prevede più il limite, per la loro applicabilità, del 31 dicembre 2015</p>
<p>Commi 2 e 3 Contratto di apprendistato La Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano adotta linee guida, entro il 30 settembre 2013, volte a disciplinare le assunzioni con</p>	<p>L'obiettivo dichiarato della norma è quello di incentivare il ricorso al contratto. Si prevede che in caso di inutile scadenza del termine le fattispecie elencate dalla norma siano in ogni caso applicabili, pur restando salva la possibilità</p>

<p>contratto di apprendistato professionalizzante.</p> <p>Le linee guida potranno prevedere disposizioni derogatorie al d.lgs. n. 167/2011 relative al piano formativo individuale, alla registrazione della formazione e alle imprese multilocalizzate (con riferimento alle quali la formazione potrà avvenire nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la sede legale)</p>	<p>di una diversa disciplina in seguito alla successiva adozione delle linee guida o di specifica disciplina regionale</p> <p>Quest'ultimo aspetto è particolarmente critico, in quanto impone un preciso assetto normativo anche in caso di inerzia delle Regioni.</p> <p>Considerata la natura delle disposizioni previste dalla norma, si ritiene che essa, rivolta esclusivamente al contratto di apprendistato di mestiere, proclami un rilancio della tipologia contrattuale in questione senza effettivamente muoversi in tal senso</p>
<p>Commi 5-bis e 5-ter Tirocini formativi e di orientamento</p> <p>Si prevede l'istituzione di un fondo straordinario con stanziamento pari ad un milione di euro destinato alla promozione di tirocini formativi e di orientamento nei settori delle attività e dei servizi per la cultura rivolti ai giovani fino a 29 anni di età.</p> <p>Si prevede la possibilità, per i tirocini formativi e di orientamento di cui all'accordo del 24 gennaio 2013 stipulati da</p>	<p>Opportuna l'attenzione del legislatore al settore delle attività e dei servizi per la cultura.</p> <p>Vengono eliminate in sede di conversione le disposizioni relative alla possibilità di prorogare la durata massima del tirocinio e allo slittamento di fatto del termine per l'adozione delle norme regionali in attuazione delle linee guida del 24 gennaio 2013.</p> <p>Positiva la norma sull'accentramento delle comunicazioni obbligatorie, che snellisce le procedure</p>

<p>datori di lavoro pubblici o privati con sedi in più Regioni, di fare riferimento alla sola normativa della Regione in cui è ubicata la sede legale dell'impresa.</p> <p>Anche le comunicazioni obbligatorie potranno essere accentrate presso il servizio informatico dell'ambito territoriale in cui è ubicata la sede legale dell'impresa</p>	
<p>Commi 6 e 7 Tirocini presso le amministrazioni dello Stato</p> <p>Istituzione di un fondo con dotazione pari a 2 miliardi di euro per ciascuno degli anni 2013-2015 al fine di permettere alle amministrazioni dello Stato di corrispondere le indennità di partecipazione per i tirocini</p>	<p>La capienza del fondo destinato alle PA è limitata e rischia di avere un impatto marginale</p>
<p>Comma 8 Monitoraggio</p>	<p>Opportuna la previsione di includere nell'oggetto del monitoraggio di cui alla l. n. 92/2012 anche gli interventi straordinari di cui al presente art. 2</p>
<p>Comma 9 Credito d'imposta per il nuovo lavoro stabile nel Mezzogiorno</p>	<p>Si prevede che il credito d'imposta di cui al d.l. n. 70/2011 sia utilizzabile (in compensazione) esclusivamente</p>

	entro il 15 maggio 2015
<p>Commi 10-14 Tirocini curriculari Autorizzata la spesa di 3 milioni di euro per il 2013 e di 7,6 milioni di euro per il 2014 da destinare al sostegno delle attività di tirocinio curriculare. 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 euro in cofinanziamento con il soggetto ospitante). L'utilizzo del fondo per tale finalità rischia di rappresentare uno spreco di risorse. È infatti inopportuna la previsione di retribuire il tirocinio curriculare, strumento volto a realizzare esigenze formative e di alternanza. Si specifica peraltro che per i soli tirocini all'estero presso soggetti pubblici l'importo possa essere corrisposto anche in forma di benefici o facilitazioni non monetari</p>
<p>Articolo 3 <i>Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno – Carta per l'inclusione</i></p>	
Contenuto	Potenzialità/criticità
<p>Assegnazione di risorse economiche (il cui importo è stato rimodulato in sede di conversione diminuendo</p>	<p>Nel complesso delle misure urgenti per la promozione dell'occupazione nel Mezzogiorno, si prevedono</p>

<p>l'importo stanziato per il 2014 ed aumentando quello per il 2015) da destinare a specifiche finalità di promozione dell'occupazione e dell'inclusione sociale.</p> <p>Istituzione del programma <i>Promozione dell'inclusione sociale</i>.</p> <p>Nell'ambito delle misure previste dalla disposizione, si prevede il finanziamento di bandi che si avvalgano di un'impresa consolidata ed operante da tempo per attività di tutoraggio in favore di altre imprese</p>	<p>misure sperimentali che peccano forse in concretezza.</p> <p>Prevista l'estensione, a contrasto della povertà, della Carta acquisti di cui al d.l. n. 5/2012 ad alcuni territori del Mezzogiorno.</p> <p>Si dichiara poi di dare avvio ad un programma denominato <i>Promozione dell'inclusione sociale</i> non ulteriormente definito.</p> <p>La norma relativa ai bandi per il tutoraggio creerà certamente problemi di tipo operativo (con riferimento alla remunerazione dell'impresa tutor)</p>
<p>Articolo 4</p> <p><i>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</i></p>	
<p>Contenuto</p>	<p>Potenzialità/criticità</p>
<p>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</p>	<p>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</p>

	ai fondi previsti dalle stesse norme della legge
<p>Articolo 5 <i>Misure per l’attuazione della “Garanzia per i Giovani” e la ricollocazione dei lavoratori destinatari dei cosiddetti “ammortizzatori sociali in deroga”</i></p>	
Contenuto	Potenzialità/criticità
<p>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 <i>Youth Guarantee</i> e la ricollocazione dei lavoratori beneficiari di interventi di integrazione salariale e di ammortizzatori sociali in deroga</p>	<p>L’attuazione della Garanzia per i giovani viene affidata ad una struttura di missione di matrice pubblicistica.</p> <p>In sede di conversione del decreto questa norma ha subito varie modifiche, nell’ottica di tentare di specificare le funzioni della struttura.</p> <p>Ad essa vengono affidati compiti propositivi ed istruttori, di individuazione delle migliori prassi, la promozione di accordi e convenzioni, la valutazione degli interventi effettuati, la raccolta dati sulla situazione dei servizi per l’impiego delle Regioni, la definizione di linee guida per la programmazione degli interventi di politica attiva preposti alla realizzazione delle politiche occupazionali e dei criteri per l’utilizzo delle relative</p>

	<p>risorse economiche. Inoltre essa avvierà l'organizzazione della rilevazione del tasso di coerenza tra formazione impartita, a livello di formazione professionale finanziata in tutto o in parte con risorse pubbliche, e sbocchi occupazionali e promuoverà l'accesso alle banche dati contenenti informazioni sugli studi compiuti e le esperienze lavorative dei soggetti</p>
<p>Commi 4-bis e 4-ter Disposizioni relative all'Isfol. Si prevede che il trattamento retributivo dei dipendenti di Isfol debba essere riconosciuto, con decorrenza dal 1° gennaio 2012, anche al personale dell'Istituto per gli affari sociali. Nell'ottica di promuovere l'attuazione della <i>Youth Guarantee</i> si prevede la destinazione di 6 milioni di euro alla stabilizzazione e alla proroga dei contratti precari di Isfol ed il distacco del personale per la pubblicazione in rete dei materiali relativi all'occupabilità dei giovani</p>	<p>Le norme sono collegate alla volontà di attuazione della <i>Youth Guarantee</i> e per tale motivo possono essere valutate positivamente. Dubbi solleva il meccanismo per cui si prevede il trasferimento di 6 milioni di euro a Isfol (tramite distrazione di risorse dal fondo per l'occupazione e la formazione) riducendo però l'autorizzazione di spesa per l'istituto di 10 milioni di euro</p>

Articolo 7 Modifiche alla disciplina introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92	
Contenuto	Potenzialità/criticità
<p>Comma 1 Contratto a tempo determinato Si specifica che il contratto può essere acausale in caso di primo contratto di durata non superiore a 12 mesi, <i>comprensiva di eventuale proroga</i>, a tutte le ipotesi previste dai contratti collettivi stipulati a livello nazionale o aziendale. Riduzione dello <i>stop and go</i>. Eliminazione dell'obbligo di comunicazione al centro per l'impiego nel caso in cui il rapporto continui oltre il termine. Esclusione dall'applicazione della disciplina del d.lgs. n. 368/2001 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 che pare contrastare premesse e obiettivi della recente riforma Fornero. Abrogato il divieto di proroga del contratto acausale. La modifica introdotta in sede di conversione specifica che esso può essere prorogato solo entro i 12 mesi di durata massima del contratto stesso. Opportuna la riduzione dei termini dello <i>stop and go</i>. Positiva l'eliminazione dell'obbligo di comunicazione nell'ottica di semplificazione e accelerazione della procedura amministrativa</p>
<p>Comma 2, lett. 0a Distacco nell'ambito di aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa</p>	<p>In tali ipotesi si presume che l'interesse della parte distaccante sorga automaticamente in forza dell'operare della rete (fatte salve le norme di cui all'art. 2103 c.c.).</p>

	<p>È ammessa inoltre, per le medesime imprese, la codatorialità dei dipendenti ingaggiati secondo le regole stabilite nel contratto di rete stesso</p>
<p>Commi 2, lett. a, e 3 Contratto intermittente 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 del limite il contratto viene trasformato in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.</p>	<p>La norma attua una stretta sulla tipologia contrattuale sebbene ora stabilisca che il limite delle 400 giornate annue riguardi il contratto sottoscritto da ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro. Si precisa che rimangono fermi i presupposti di instaurazione del contratto e la specifica disciplina prevista per i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. Lo slittamento, al 1° gennaio 2014, del termine a partire dal quale i contratti di lavoro intermittente incompatibili con la nuova normativa cessano di avere efficacia rischia di creare confusione negli operatori</p>
<p>Comma 2, lett. c, c-bis e d Contratto di lavoro a progetto Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi. Gli elementi contenutistici previsti all'art. 35 del d.lgs. n.</p>	<p>Oggetto del contratto potranno essere compiti esecutivi o ripetitivi, essendo sufficiente che la mansione non soddisfi entrambe le condizioni, con conseguente liberalizzazione del contratto.</p>

<p>276/2003 non sono più previsti <i>ad probationem</i>.</p> <p>Nei casi in cui il contratto abbia per oggetto un'attività di ricerca scientifica e questa venga ampliata per temi connessi o prorogata, il contratto prosegue automaticamente</p>	<p>Opportuna la disposizione che precisa come l'espressione «attività di beni o servizi» di cui all'art. 61, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 (riferita ai contratti a progetto per il settore dei call center) faccia riferimento sia ad attività di vendita diretta di beni, sia ad attività di servizi.</p> <p>Criticità sorgono relativamente alla disposizione relativa ai contratti a progetto aventi ad oggetto l'attività di ricerca scientifica: non paiono essere sufficientemente chiari i presupposti formali e sostanziali della proroga</p>
<p>Comma 2, lett. e e f Contratto di lavoro accessorio</p> <p>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 relativi 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. n. 276/2003).</p> <p>Per le categorie svantaggiate, previa approvazione di apposito decreto, si amplia la possibilità di ricorso al contratto.</p> <p>La fattispecie prevista, comunque, è parzialmente sovrapponibile all'ipotesi di cui all'art. 70, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003.</p>
<p>Comma 4</p> <p>In caso di licenziamento per</p>	<p>La norma si pone in coerenza con il contenuto delle circolari</p>

<p>superamento del periodo di comporto è prevista l'eliminazione del tentativo obbligatorio di conciliazione previsto in caso di licenziamento per motivi economici. Ciò anche nelle fattispecie di cui all'art. 34, comma 2, della l. n. 92/2012</p>	<p>emanate in materia dal Ministero del lavoro e con le esigenze di semplificazione delle imprese</p>
<p>Comma 5, lett. a, n. 1 e 2 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 (che non sono però oggetto della legge)</p>
<p>Comma 5, lett. a, n. 2-bis Contratto di associazione in partecipazione</p>	<p>Si escludono dalla disciplina prevista dall'art. 2549, secondo comma, c.c. (che stabilisce un numero massimo di associati impegnati nella medesima attività pari a 3 nel caso in cui il loro apporto consista anche in una prestazione di lavoro) le imprese mutualistiche, le imprese che svolgano determinate attività oppure gli associati eletti dall'organo assembleare o il cui contratto sia stato certificato ai sensi dell'art. 76 del d.lgs. n. 276/2003</p>
<p>Comma 5, lett. b</p>	<p>La norma completa il quadro</p>

<p>Introduzione di incentivi per il datore di lavoro che assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Aspi</p>	<p>degli incentivi per il sostegno all'occupazione. Il fatto che si faccia riferimento ai soggetti percettori dell'Aspi costituisce una potenzialità</p>
<p>Comma 5, lett. c Proroga dei termini per l'istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali fino al 31 ottobre 2013 e del fondo di solidarietà residuale</p>	<p>La proroga del termine per l'istituzione dei fondi bilaterali lascia alle parti sociali più tempo per la valutazione degli interventi da attuare. Al contempo la dilazione del termine per la costituzione del fondo di solidarietà residuale (al 1° gennaio 2014) rischia però di compromettere l'attivazione del nuovo sistema dei fondi e l'obiettivo dell'universalizzazione degli ammortizzatori sociali</p>
<p>Comma 5, lett. d Applicazione della disciplina delle dimissioni anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, e con contratti di associazione in partecipazione</p>	<p>Sicuramente la disposizione comporterà criticità ed appesantimenti burocratici. È però opportuno che anche le categorie di lavoratori indicate dalla norma possano godere della tutela ivi prevista</p>
<p>Comma 7 Status di disoccupazione Qualora il reddito annuo</p>	<p>La norma non si applica ai soggetti utilizzati nelle attività socialmente utili di cui al d.lgs.</p>

<p>percepito non sia superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione, lo status di disoccupazione viene mantenuto</p>	<p>n. 468/1997. Opportunamente viene modificata la norma relativa alla sospensione dello stato di disoccupazione, che potrà essere applicata in caso di lavoro subordinato di durata <i>fino a 6 mesi</i>.</p>
<p>Articolo 7-bis Stabilizzazione degli associati in partecipazione con apporto di lavoro</p>	
<p>Contenuto</p>	<p>Potenzialità/criticità</p>
<p>Associazione in partecipazione Si prevede la possibilità per le aziende di sottoscrivere accordi collettivi che prevedano l'assunzione a tempo indeterminato (entro 3 mesi dalla stipulazione dei contratti collettivi stessi) di soggetti parti di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Nei 6 mesi successivi all'assunzione il datore di lavoro potrà recedere solo per giusta causa o per giustificato motivo</p>	<p>Opportunamente si specifica che per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate sulla base della norma si applicheranno tutti i benefici connessi al contratto a tempo indeterminato e che esse potranno essere effettuate anche con contratto di apprendistato. Si prevede che i lavoratori interessati sottoscrivano conciliazione nelle sedi e secondo le procedure previste dagli artt. 410 ss. c.p.c. in relazione al pregresso rapporto di associazione in partecipazione, la cui efficacia è però subordinata al versamento di un contributo straordinario presso la</p>

	<p>gestione separata Inps e al deposito presso le sedi Inps dei contratti, delle conciliazioni e dell'attestazione del versamento. La verifica della correttezza degli adempimenti e dell'effettività delle assunzioni comporterà l'estinzione degli illeciti e la perdita di efficacia dei provvedimenti amministrativi emanati con riferimento ai medesimi rapporti</p>
<p>Articolo 8 <i>Banca dati politiche attive e passive</i></p>	
<p>Contenuto</p>	<p>Potenzialità/criticità</p>
<p>Istituzione della banca dati delle politiche attive e passive, che raccoglie le informazioni concernenti i soggetti da collocare nel mercato del lavoro e i servizi erogati, al fine di razionalizzare gli interventi di politica attiva e di garantire un'immediata attuazione della Garanzia per i giovani. Alla formazione della banca dati concorreranno le Regioni, le Province, l'Isfol, l'Inps, Italia Lavoro, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, il Ministero</p>	<p>Il fatto che non siano chiare le modalità di integrazione della banca dati nell'ambito del SIL (anche se la norma specifica che essa ne è una componente) comporta sicuramente criticità. Nulla poi si dice riguardo alle risorse economiche destinate alla costituzione della banca dati. Si specifica che per una migliore organizzazione della stessa, in ogni caso, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è autorizzato a stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati in particolare</p>

<p>dell'interno, il Ministero dello sviluppo economico, le Camere di commercio e le università</p>	<p>per far confluire i dati in loro possesso nella banca dati istituita o in altre costituite per le stesse finalità</p>
<p>Articolo 9 <i>Ulteriori disposizioni in materia di occupazione</i></p>	
<p>Contenuto</p>	<p>Potenzialità/criticità</p>
<p>Estensione della responsabilità solidale in materia di appalto in relazione ai compensi ed agli 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>La criticità della norma riguarda l'estensione della responsabilità solidale anche agli obblighi di natura previdenziale ed assicurativa relativamente ai lavoratori autonomi ex art. 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>Comma 2 Rivalutazione delle ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di</p>	<p>Le maggiorazioni sono destinate al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute</p>

<p>salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008. Essa avverrà tramite decreto del Direttore generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali</p>	<p>e sicurezza sul lavoro effettuate dalle DTL. La principale criticità della norma riguarda la sua "sostenibilità" nell'attuale contesto di crisi economica. Dal 1° luglio 2013 la rivalutazione è fissata nella misura del 9,6%. Positiva la specificazione secondo cui la rivalutazione si applica esclusivamente alle violazioni commesse successivamente a tale data</p>
<p>Comma 3 Possibilità di procedere alla trasformazione del contratto in apprendistato per il conseguimento della qualifica o del diploma professionale in contratto di apprendistato professionalizzante successivamente all'acquisizione della qualifica stessa</p>	<p>Unica nota positiva della norma riguarda il fatto che, al fine di scongiurare abusi, venga previsto un limite massimo di durata. Il concetto di trasformazione utilizzato dalla disposizione stride con l'impianto concettuale del contratto (che è appunto un contratto a tempo indeterminato). Inoltre il fatto di poter cumulare due periodi di apprendistato finisce per danneggiare il giovane che vede prolungare il suo periodo di "incertezza" dal punto di vista contrattuale</p>
<p>Commi 4-bis e 4-ter Lavoro dei disabili Incremento di 10 milioni di euro per l'anno 2013 e di 20 milioni</p>	<p>Le disposizioni sono da valutarsi positivamente. In particolare, il comma 4-ter specifica che i datori di lavoro</p>

<p>di euro per l'anno 2014 della dotazione del fondo per il diritto al lavoro dei disabili</p>	<p>pubblici e privati dovranno adottare gli accomodamenti ragionevoli (definiti dalla convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità come modifiche ed adattamenti necessari appropriati che non comportino oneri eccessivi o sproporzionati) al fine di garantire ai lavoratori disabili l'eguaglianza rispetto a tutti gli altri lavoratori.</p> <p>Per i datori di lavoro pubblici ciò dovrà avvenire senza nuovi oneri per la finanza pubblica ed utilizzando le risorse disponibili</p>
<p>Comma 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 anche a carico dei lavoratori</p>
<p>Commi 7-9 Lavoratori stranieri Modifica della procedura di instaurazione di un contratto con un lavoratore straniero residente all'estero. Ampliamento delle categorie di soggetti che, terminati gli studi, possono chiedere l'inserimento nell'elenco anagrafico dei soggetti in cerca di lavoro o</p>	<p>La norma relativa alle modalità di instaurazione in Italia di un rapporto di lavoro subordinato con uno straniero residente all'estero è stata modificata in modo da apportare uno snellimento delle procedure. Il datore di lavoro deve preventivamente verificare, presso il centro per l'impiego competente, la indisponibilità di</p>

<p>convertire il permesso di soggiorno per motivi di studio in permesso per motivi di lavoro (non solo chi abbia conseguito un dottorato o un master, ma anche chi abbia conseguito una laurea, triennale o specialistica). Previsione della determinazione del contingente dei lavoratori stranieri ammessi a frequentare corsi di formazione professionale tramite decreto del Ministero del lavoro da emanarsi ogni 3 anni (il relativo visto di studio verrà rilasciato nel rispetto del contingente)</p>	<p>un lavoratore presente sul territorio nazionale, idoneamente documentata. Abrogata conseguentemente la procedura secondo cui era lo sportello dell'immigrazione a comunicare le richieste al centro per l'impiego al fine di verificare se, nei 20 giorni successivi, pervenissero candidature da parte di lavoratore nazionale o comunitario</p>
<p>Commi 10 e 10-bis Dichiarazione di emersione dei lavoratori stranieri presenti nel territorio nazionale irregolarmente occupati. Qualora la dichiarazione di emersione sia rigettata per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro 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 che non ci si trovi in presenza di una richiesta di assunzione da parte</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 pagamento delle somme dovute a livello contributivo, retributivo ed assicurativo. La norma suscita però perplessità in quanto il permesso di attesa occupazione rende vulnerabile il lavoratore, che potrebbe</p>

<p>di un nuovo datore di lavoro. In tal caso al lavoratore viene concesso un permesso di soggiorno per lavoro subordinato. Ai sensi del comma 10-<i>bis</i>, il datore di lavoro che ospiti in un immobile nella sua disponibilità un lavoratore straniero assolve agli oneri di comunicazione previsti dalla legge tramite la comunicazione al centro per l'impiego effettuata in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro</p>	<p>rivolgersi al sommerso. 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>Comma 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. 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 lavoratore neo-assunto</p>
<p>Commi 13-15 Eliminazione del limite di 35 anni di età per la costituzione di S.r.l. semplificate.</p>	<p>La norma introduce opportune misure volte a rendere più fruibile lo strumento delle S.r.l. semplificate, le quali non</p>

<p>La disciplina delle S.r.l. a capitale ridotto di cui all'art. 44 del d.l. n. 83/2012 viene ricondotta a quella della S.r.l. semplificata</p>	<p>possono che valutarsi positivamente</p>
<p>Comma 15-bis Modifiche in materia di S.r.l. relative all'ammontare del capitale e al versamento dei conferimenti in denaro</p>	<p>Anche queste norme si muovono in un'ottica di semplificazione e nell'ottica di agevolare l'accesso a tale tipologia societaria. L'ammontare del capitale sociale potrà essere inferiore a 10 mila euro e pari ad almeno un euro. I conferimenti devono essere effettuati in denaro e versati all'organo amministrativo. Si modifica la modalità di costituzione della riserva legale (la somma da dedurre dagli utili netti sarà pari ad 1/5 degli stessi e fino a che la riserva non raggiunga l'ammontare di 10 mila euro)</p>
<p>Comma 16 Start-up innovative Modificati alcuni requisiti che l'azienda deve possedere per essere definita start-up e godere della agevolazioni a ciò connesse</p>	<p>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,</p>

	<p>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)</p>
<p>Comma 16-quinquies Disposizioni relative alla possibilità di stipulare contratti a tempo determinato e a progetto per gli enti di ricerca e gli istituti o agenzie elencate dall'art. 1, comma 188, della l. n. 266/2005</p>	<p>A seguito della modifica viene ampliata la possibilità di instaurare rapporti a tempo determinato e a progetto, oltre il limite imposto dalla l. n. 266/2005 (ovvero il limite del 40% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2003)</p>
<p>Articolo 10 <i>Disposizioni in materia di politiche previdenziali e sociali</i></p>	
<p>Contenuto</p>	<p>Potenzialità/criticità</p>
<p>Possibilità per le fonti istitutive dei fondi pensione di 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</p>	<p>Tale previsione consente al fondo pensione di correggere eventuali distorsioni nelle previsioni attuali. 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>delle rendite. Per gli iscritti alle casse marittime, gli adempimenti in merito a infortuni sul lavoro e malattie sono gestiti direttamente dall'Inps, che subentra all'Inail</p>	<p>Si contempla un ulteriore compito per l'istituto previdenziale pubblico</p>
<p>Commi 5 e 6 Il limite di reddito per il diritto alla pensione di inabilità in favore dei mutilati e degli invalidi civili, di cui all'art. 12 della l. n. 118/1971, 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 parte</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>Articolo 10-bis <i>Disposizioni concernenti gli enti di diritto privato</i></p>	
<p>Contenuto</p>	<p>Potenzialità/criticità</p>
<p>Si prevede che gli enti di previdenza di diritto privato realizzino ulteriori ed aggiuntivi risparmi di gestione attraverso forme associative al fine di destinare risorse aggiuntive all'ingresso dei giovani professionisti nel mercato e di</p>	<p>La norma si preoccupa di promuovere l'istituzione di forme di sostegno a favore dei giovani professionisti. Si pensi al fatto che gli enti potranno destinare risparmi aggiuntivi derivanti da interventi di razionalizzazione per la</p>

sostenere i redditi dei professionisti in situazioni di crisi	riduzione della spesa per consumi intermedi a finalità di questo tipo. Tali enti svolgeranno poi funzioni di promozione e sostegno anche attraverso le forme societarie previste dall'ordinamento
Articolo 11 <i>Disposizioni in materia fiscale e di impegni internazionali e altre misure urgenti</i>	
Contenuto	Potenzialità/criticità
Comma 1 IVA	L'aumento dell'aliquota IVA al 22% scatterà a decorrere dal 1° ottobre 2013
Commi 2-6 Disposizioni di attuazioni di accordi internazionali	La norme disciplinano la procedura di attuazione dell'accordo dell'Eurogruppo del 27 novembre 2012 e del contributo a favore del Chernobyl Shelter Fund
Commi 8-11-bis 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

	<p>attività produttive.</p> <p>I gestori dei servizi pubblici provvederanno ad identificare e quantificare la presenza di macerie a terra miste ad amianto e pianificarne la rimozione.</p> <p>Il Presidente della Regione Emilia Romagna provvede allo svolgimento di procedure di gara per l'aggiudicazione dei contratti.</p> <p>Si prevede inoltre che i pagamenti dei SAL (eccetto la rata finale del pagamento) relativi alla ricostruzione di edifici effettuati da privati verranno effettuati solo a fronte di autocertificazione in cui l'impresa attesti l'avvenuto pagamento di tutte le fatture scadute dei fornitori e dei subappaltatori relativi ai lavori effettuati dal precedente SAL.</p>
<p>Comma 12 Disposizioni in materia di addizionale regionale all'IRPEF nelle Regioni a statuto speciale</p>	<p>Si prevede che le Regioni a statuto speciale e le Province autonome di Trento e Bolzano possano maggiorare di un punto percentuale l'aliquota base dell'addizionale regionale all'imposta sul reddito delle persone fisiche esclusivamente al fine di predisporre le misure di copertura finanziaria degli oneri derivanti dal rimborso</p>

<p>Commi 12-bis-12-sexies Disposizioni relative al ripianamento dei debiti delle pubbliche amministrazioni e interventi relativi alla garanzia dello Stato</p>	<p>La norma contiene varie disposizioni relative ai debiti delle Regioni sottoposte ai piani di rientro dai disavanzi sanitari e alla garanzia dello Stato per i debiti di parte corrente delle pubbliche amministrazioni. Essa non è comunque immediatamente operativa, in quanto l'istituzione del fondo a copertura degli oneri determinati dal rilascio della garanzia dello Stato è rimessa all'adozione, entro 60 giorni dall'entrata in vigore delle norma, di apposito decreto del Ministero dell'economia</p>
<p>Commi 13-16 Prestito a favore della Regione Campania</p>	<p>Le modalità e le tempistiche di attuazione non risultano in maniera chiara dalla formulazione della norma</p>
<p>Comma 17 Disposizioni sul fondo unico dello spettacolo</p>	<p>Il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo 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</p>
<p>Commi 19-21 Disposizioni in materia fiscale</p>	<p>A decorrere dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre</p>

	<p>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 del d.l. n. 46/1976 al 110%.</p>
<p>Comma 22 Imposta di consumo sui succedanei dei prodotti da fumo</p>	<p>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.</p> <p>Opportunamente si specifica che a tali prodotti si applicano le disposizioni vigenti per i tabacchi lavorati in materia di divieto pubblicitario e promozionale, nonché di tutela della salute dei non fumatori.</p> <p>In ogni caso sarebbe opportuna una disciplina più organica e specifica della materia</p>
<p>Articolo 11-bis <i>Limite di indebitamento degli enti locali e Fondo svalutazione crediti</i></p>	
<p>Contenuto</p>	<p>Potenzialità/criticità</p>
<p>Limite di indebitamento degli</p>	<p>Modifica delle condizioni alle</p>

<p>enti locali e modifiche alla disposizione di cui all'art. 1, comma 17, del d.l. n. 35/2013 relativa all'ammontare del fondo svalutazione crediti</p>	<p>quali l'ente può assumere nuovi mutui ed accedere a forme di finanziamento. In particolare è stata alzata all'8% la soglia relativa al limite di indebitamento di cui all'art. 204, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000</p>
<p>Articolo 12 <i>Copertura finanziaria</i></p>	
<p>Contenuto</p>	<p>Potenzialità/criticità</p>
<p>Copertura finanziaria</p>	<p>Agli oneri derivanti dalle disposizioni della presente legge si provvederà tramite operazioni che attingeranno a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fondo per il federalismo amministrativo; • fondo per interventi di politica economica; • aumento degli acconti IRPEF ed IRES; • aumento per le imposte delle aziende e istituti di credito e sul consumo dei prodotti da fumo; • fondo di pagamento dei canoni di locazione degli immobili conferiti dallo Stato; • fondo per l'esenzione dell'IRAP per i mini-imprenditori e i piccoli

	<p>professionisti;</p> <ul style="list-style-type: none">• risorse destinate in origine al Ministero dell'ambiente. <p>In proposito si segnala che particolari criticità sono rappresentate dall'aumento degli acconti IRPEF ed IRES e dalla distrazione delle risorse dal fondo per i mini-imprenditori</p>
--	--

I rinvii alla contrattazione collettiva del pacchetto lavoro

di Andrea Chiriatti

**Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013**

**Articolo 7, comma 1, lettere a, c e d
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92**

Lavoro a tempo determinato

Causale

- Il comma1-*bis* del d.lgs. n. 368/2001 già riformato dalla l. n. 92/2012 è modificato dall'art. 7, comma 1, lett. a, del d.l. n. 76/2013. Nello specifico, si prevede che i contratti collettivi, anche a livello aziendale o territoriale, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possano prevedere ogni altra ipotesi in cui sia consentita la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato, in assenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. In particolare, la circ. Min. lav. n. 35/2013 specifica che i contratti collettivi in questione

potranno prevedere, a titolo esemplificativo, che il contratto a termine acausale abbia una durata maggiore di 12 mesi ovvero che possa essere sottoscritto anche da soggetti che hanno precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato. La l. n. 92/2012 all'art. 1, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 368/2001 era intervenuta, invece, riconoscendo, alla contrattazione collettiva nazionale, interconfederale o di categoria, e in via delegata ai livelli decentrati di contrattazione, la possibilità di derogare alla legge prevedendo ipotesi di assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato, o svolgimento di missioni nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato, in assenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo. Ciò era consentito solo laddove l'assunzione avveniva nell'ambito di un processo organizzativo determinato dai motivi di avvio di una nuova attività, lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente e comunque nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva. Si ricorda come l'utilizzo del c.d. contratto a tempo determinato acausale sia comunque collegato a quanto previsto al comma 7, art. 10, del d.lgs. n. 368/2001, modificato dall'art. 7, comma 1, lett. *d*, n. 3, del d.l. n. 76/2013 dove si consente alla contrattazione collettiva di individuare eventuali limiti quantitativi all'utilizzo di tale fattispecie contrattuale.

Intervalli tra un contratto a tempo determinato e il successivo

- La l. n. 92/2012 aveva previsto che i contratti collettivi di qualsiasi livello potessero ridurre l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e il successivo, fino a 20 e 30 giorni, a seconda della durata del contratto (fino a 6 mesi o di durata superiore), rispetto all'intervallo di 60 e 90 giorni previsto dalla legge stessa. La l. n. 99/2013 di conversione del d.l. n. 76/2013 riduce i termini che devono intercorrere tra la scadenza di un contratto a termine e la

stipula di uno nuovo: 10 e 20 giorni a seconda che il contratto abbia una durata fino a 6 mesi o superiore. La contrattazione collettiva, anche a livello territoriale e/o aziendale, può comunque derogare questi termini e prevedere, periodi di pausa differenti, a seconda delle specifiche esigenze delle singole aree contrattuali.

Articolo 7-bis
Stabilizzazione di associati in partecipazione
con apporto di lavoro

- L'art. 7-bis introdotto dalla l. n. 99/2013 introduce la possibilità per le aziende anche assistite dalle proprie associazioni di categoria di stipulare contratti collettivi con le associazioni dei lavoratori, di qualsiasi livello (come indicato dalla circ. n. 35/2013), comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel periodo compreso fra il 10 giugno 2013 e il 30 settembre 2013, finalizzati sia alla stabilizzazione dell'occupazione, favorendo il ricorso ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, che incentivando il corretto utilizzo dei contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Per rendere applicabili le disposizioni previste da tale art. 7-bis nonché per rendere applicabili i benefici previsti dalla legislazione per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (compresi gli incentivi introdotti dalla presente legge di conversione del d.l. n. 76/2013), i contratti collettivi devono prevedere l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (apprendistato incluso), entro 3 mesi dalla loro stipulazione, di soggetti già parti, in veste di associati, di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Inoltre, i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivono, con riferimento a tutto quello che riguarda i pregressi rapporti di associazione, atti di conciliazione nelle sedi e secondo le procedure di cui agli artt. 410 ss. c.p.c. I contratti collettivi che rispettano tali contenuti (di cui al comma 2 dell'art. 7-bis in questione) rendono applicabili le disposizioni di cui ai commi successivi dello stesso art. 7-bis. In tal senso, ai fini dell'applicabilità dei commi successivi al 2, il comma 5 prevede

che ai fini della verifica circa la correttezza degli adempimenti i datori di lavoro hanno l'obbligo di depositare tali contratti collettivi presso le competenti sedi dell'Inps entro il 31 gennaio 2014. Un esito positivo di tale verifica comporta, relativamente ai precedenti rapporti di associazione o forme di tirocinio, l'estinzione degli illeciti, previsti dalle disposizioni in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali, anche connessi ad attività ispettiva già compiuta alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto e con riferimento alle forme di tirocinio avviate dalle aziende che hanno sottoscritto i contratti collettivi in questione. Con una positiva verifica viene, inoltre, meno l'efficacia dei provvedimenti amministrativi emanati in conseguenza di contestazioni riguardanti i medesimi rapporti anche se già oggetto di accertamento giudiziale non definitivo. L'estinzione riguarda anche le pretese contributive, assicurative e le sanzioni amministrative e civili conseguenti alle contestazioni connesse.

Articolo 9, commi 1, 3, 4

Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Contratti d'appalto

Clausola di solidarietà

- Il comma 1 introduce una ulteriore innovazione per quello che riguarda il regime di solidarietà in materia di appalto modificando quanto già innovato sul tema in questione dalla l. n. 92/2012 rispetto a quanto stabilito dall'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003. Rispetto al regime di responsabilità solidale sancito dall'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, in capo al committente imprenditore o datore di lavoro, la l. n. 92/2012 aveva affidato ai contratti collettivi nazionali la possibilità di derogare a tale regime di solidarietà, sia con riferimento all'aspetto retributivo che a quello assicurativo e contributivo. La legge di conversione limita la facoltà derogatoria in capo alla contrattazione collettiva

nazionale in tema di responsabilità solidale ai soli trattamenti retributivi con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi.

Trasformazione del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

- Il comma 3 interviene per modificare quanto previsto dall'art. 3 del d.lgs. n. 167/2011. In particolare si stabilisce che successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, al fine di poter conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, purché, come precisa la circ. n. 35/2013, il periodo formativo non sia ancora scaduto. Tale disposizione trova applicazione, secondo quanto specificato dalla suddetta circolare, esclusivamente nell'ipotesi in cui la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato venga individuata dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello. Tale innovazione si collega a quanto previsto dall'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 167/2011 in cui, relativamente alla durata del contratto per la qualifica e il diploma professionale, si stabilisce che tale durata è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a 3 anni ovvero 4 nel caso di diploma quadriennale regionale. Si ricorda comunque che, ai sensi dell'art. 4, comma 1, dello stesso d.lgs. n. 167/2011, per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

Contrattazione di prossimità

- Il comma 2-bis dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 148/2011, prevede che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni

dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono realizzare specifiche intese finalizzate a derogare sia le previsioni di legge che riguardano le materie indicate dal comma 2 che le relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, purché rispettino la Costituzione e i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro. In tal senso, la l. di conversione n. 99/2013 ha soppresso quanto previsto all'art. 9, comma 4, del d.l. n. 76/2013, dove si collega l'efficacia di tali intese al deposito delle stesse presso la DTL competente.

I rinvii alla contrattazione collettiva del decreto del fare

di Andrea Chiriatti

Decreto-legge n. 69/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 98/2013

Articolo 32, comma 7-bis *Semplificazione di adempimenti formali in materia di lavoro*

- L'art. 32 al comma 7-bis introduce una modifica all'art. 82 del Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 163/2006. Nello specifico il comma 3-bis prevede come parametro di riferimento per definire il prezzo più basso, quello determinato al netto delle spese relative al costo del personale, valutato sulla base dei minimi salariali definiti dalla contrattazione collettiva nazionale di settore tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, delle voci retributive previste dalla contrattazione integrativa di secondo livello e delle misure di adempimento alle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si ricorda che il criterio del prezzo più basso definito al comma 1 dell'art. 81 dello stesso d.lgs. n. 163/2006, prevede che, nei contratti pubblici, la migliore offerta sia selezionata con il criterio del prezzo più basso o con il criterio

dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

Articolo 54-bis, comma 1
Modifiche alla legge 6 novembre 2012, n. 190

- L'art. 54-bis, comma 1, interviene per modificare la l. n. 190/2012 nella parte nella quale vengono elencate poteri e facoltà della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche operante anche in qualità di autorità nazionale anticorruzione. In particolare il comma 1 dell'art. 54-bis del d.l. n. 69/2013 modifica l'art. 1, comma 2, lett. d, della l. n. 190/2012 summenzionata, stabilisce l'obbligatorietà del parere della predetta Commissione sugli atti di direttiva e di indirizzo, nonché sulle circolari del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai codici di comportamento e ai contratti, collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico. Con tale modifica, si rettifica quanto previsto dalla l. n. 190/2012, in cui, il parere espresso, dalla Commissione sopra citata: sugli atti di direttiva e di indirizzo, nonché sulle circolari del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai codici di comportamento e ai contratti, collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico era esclusivamente facoltativo.

I rinvii alla regolazione regionale del pacchetto lavoro

di Maria Carmela Amorigi

Decreto-legge n. 76/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 1, commi 15 e 16 *Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani*

- Le Regioni e Province autonome, a valere sulle risorse programmate nell'ambito dei Programmi operativi regionali 2007-2013, possono prevedere l'ulteriore finanziamento dell'incentivo straordinario.
- La decisione regionale di attivare l'incentivo deve indicare l'ammontare massimo di risorse dedicate all'incentivo stesso nonché essere prontamente comunicata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dell'economia e delle finanze e all'Inps.

Articolo 2, comma 2 *Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile*

- Al fine di favorire l'occupazione, è previsto che entro il 30

settembre 2013 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano adotta linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

Articolo 3, commi 3-5

Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno – Carta per l'inclusione

- Le Regioni interessate dalla sperimentazione della carta per l'inclusione, comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'articolazione degli ambiti territoriali di competenza entro 30 giorni dall'entrata in vigore della presente l. n. 99/2013 di conversione del d.l. n. 76/2013.
- L'estensione della sperimentazione è attuata nelle forme e secondo le modalità stabilite in attuazione dell'art. 60, comma 2, del d.l. n. 5/2012, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 35/2012, fatti salvi requisiti eventuali ed ulteriori definiti dalle Regioni interessate, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con riferimento agli ambiti territoriali di competenza.
- Ulteriori finanziamenti della sperimentazione o ampliamenti dell'ambito territoriale di sua applicazione possono essere disposti da Regioni e Province autonome, anche se non rientranti nel Mezzogiorno.

Articolo 4, comma 1

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

- Al fine di rendere disponibili le risorse derivanti dalla riprogrammazione dei programmi nazionali cofinanziati dai fondi strutturali 2007-2013, le amministrazioni titolari dei programmi operativi interessati, provvedono ad attivare, entro 30 giorni dalla

data di pubblicazione del presente decreto, le necessarie procedure di modifica dei programmi, sulla base della vigente normativa comunitaria.

Articolo 5, comma 3

Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani" e la ricollocazione dei lavoratori destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga"

- È previsto che la struttura di missione, sotto il coordinamento del Ministero del lavoro, è composta dal Presidente dell'Isfol, dal Presidente di Italia Lavoro S.p.A., dal Direttore generale dell'Inps, dai dirigenti delle Direzioni generali del MLPS e del MIUR, con competenze nell'ambito di intervento della struttura di missione, più tre rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni, due dell'UPI e uno delle Camere di commercio, industria artigiano ed agricoltura.

Articolo 8, comma 3

Banche dati politiche attive e passive

- Alla costituzione della Banca dati delle politiche attive e passive concorrono anche le Regioni.

Articolo 9, comma 8

Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

- Si prevede che il contingente triennale degli stranieri ammessi a frequentare i corsi di formazione professionale ovvero a svolgere i tirocini formativi è determinato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'interno e degli affari esteri, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, da emanarsi ogni 3 anni entro il 30 giugno dell'anno successivo al triennio.

I rinvii alla regolazione regionale del decreto del fare

di Maria Carmela Amorigi

Decreto-legge n. 69/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 98/2013

Articolo 32, commi 1, 2, 5 e 6 *Semplificazione di adempimenti formali in materia di lavoro*

- Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare, sulla base delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono individuati settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali, sulla base di criteri e parametri oggettivi, desunti dagli indici infortunistici dell'Inail e relativi alle malattie professionali di settore e specifiche della singola azienda.
- In tutti i casi di formazione e aggiornamento per la sicurezza nei luoghi di lavoro, previsti dal presente decreto-legge, le modalità di riconoscimento del credito formativo e i modelli per mezzo dei quali è documentata l'avvenuta formazione sono individuati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentita la Commissione

consultiva permanente.

- Entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono individuate, secondo criteri di semplicità e di comprensibilità, le informazioni da trasmettere ai fini della comunicazione di cui al comma 1 del d.l. n. 69/2013 convertito dalla l. n. 98/2013, e sono approvati i modelli uniformi da utilizzare per i fini di cui al presente articolo.
- Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti e con il Ministro della salute, da adottare sentita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono individuati modelli semplificati per la redazione del piano operativo di sicurezza, del piano di sicurezza e di coordinamento, del piano di sicurezza sostitutivo del piano di sicurezza e coordinamento e del fascicolo dell'opera, fermi restando i relativi obblighi.

Articolo 35, comma 1
Misure di semplificazione
per le prestazioni lavorative di breve durata

- Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari e sentite la Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e fermi restando gli obblighi di cui agli artt. 36 e 37 del presente decreto, sono definite misure di semplificazione della documentazione.

Tempi di entrata in vigore delle norme

Le norme in materia di lavoro

di Nicola D'Erario

**Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013**

Articolo 1
*Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato
di lavoratori giovani*

Contenuto	Operatività
Comma 1 Incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato	Operativo
Comma 5 Incentivo per le trasformazioni contrattuali a tempo indeterminato	Operativo

<p>Commi 15-19 Ulteriori finanziamenti regionali per le assunzioni di cui sopra</p>	<p>Operativo</p>
<p>Articolo 2 <i>Incentivi straordinari</i> <i>per favorire l'occupazione, in particolare giovanile</i></p>	
<p>Contenuto</p>	<p>Operatività</p>
<p>Commi 1-3 Apprendistato</p>	<p>Non operativo Adozione di linee guida entro il 30 settembre 2013</p>
<p>Comma 5-bis Tirocini per attività e servizi per la cultura</p>	<p>Non operativo Serve decreto ministeriale</p>
<p>Comma 5-ter Tirocini (riferimento alla normativa regionale della sede legale)</p>	<p>Operativo</p>
<p>Commi 6 e 7 Tirocini presso le PA</p>	<p>Non operativo Serve decretazione ministeriale</p>
<p>Commi 10-13 Tirocini curriculari/universitari</p>	<p>Non operativo Serve decretazione ministeriale</p>
<p>Comma 14</p>	<p>Non operativo</p>

Tirocini curriculari/diplomandi IV anno	Serve decretazione ministeriale
Articolo 3 <i>Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno – Carta per l'inclusione</i>	
Contenuto	Operatività
Commi 1 e 1-bis a) Autoimpiego e autoimprenditorialità b) Piano di azione e coesione rivolto a valorizzare i beni pubblici con progetti di giovani svantaggiati e molto svantaggiati c) Tirocini per NEET	Non operativo In attesa del consenso della Commissione europea
Commi 2-4 Estensione della carta acquisti a tutto il Mezzogiorno	Non operativo In attesa del consenso della Commissione europea
Comma 5 Ulteriori finanziamenti di Regioni e Province autonome	Non operativo In attesa del consenso della Commissione europea
Articolo 4 <i>Misure per la velocizzazione delle procedure in materia di riprogrammazione dei programmi nazionali cofinanziati dai Fondi strutturali</i>	

<i>e di rimodulazione del Piano di Azione Coesione</i>	
Contenuto	Operatività
<p>Comma 1 Riprogrammazione dei fondi strutturali 2007-2013</p>	Operativo
<p>Comma 2 Rimodulazione del Piano di azione e coesione</p>	Operativo
Articolo 5 <i>Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani" e la ricollocazione dei lavoratori destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga"</i>	
Contenuto	Operatività
<p>Struttura di missione per ricollocazione dei lavoratori beneficiari trattamenti di integrazione salariale (soprattutto in deroga) e garanzia per i giovani</p>	<p>Non operativo La Garanzia per i giovani opererà a partire dal 1° gennaio 2014</p>

Articolo 7 Modifiche alla disciplina introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92	
Contenuto	Operatività
Comma 1 Modifiche al contratto a termine	
Let. a	
• Contratto a termine acausale per primo rapporto	Operativo
• Ogni altra ipotesi prevista da Ccnl	Non operativo In attesa dell'intervento regolatorio della contrattazione collettiva
• Contratto a termine acausale prorogabile	Operativo
Let. b Abrogata comunicazione di prolungamento tempo determinato, c.d. coda contrattuale	Operativo
Let. c Riduzione termini tra due	Operativo

contratti	
<p>Let. d</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esclusione applicazione d.lgs. n. 368/2001 per rapporti instaurati ai sensi dell'art. 8, comma 2, della l. n. 223/1991 • Limite quantitativo massimo tempo determinato anche acausale 	Operativo
<p>Comma 2 Modifiche al d.lgs. n. 276/2003</p>	
<p>Let. 0a Distacco, contratto di rete e codatorialità</p>	Operativo
<p>Let. a Lavoro intermittente</p>	Operativo
<p>Let. c e c-bis Collaborazioni a progetto</p>	Operativo
<p>Let. e e f Lavoro accessorio</p>	Operativo
<p>Comma 3 Precisioni lavoro intermittente, di cui alla lett. a</p>	Operativo

<p>Comma 4 Licenziamenti individuali e conciliazione obbligatoria</p>	<p>Operativo</p>
<p>Comma 5 Modifiche alla l. n. 92/2012</p>	
<p>Lett. a, n. 1-3 Monitoraggio riforma, lavoro intermittente e associazione in partecipazione</p>	<p>Operativo</p>
<p>Lett. b Incentivi per le assunzioni di lavoratori in Aspi</p>	<p>Operativo</p>
<p>Lett. c Fondi di solidarietà</p>	<p>Non operativo L'attivazione è prorogata fino al 31 ottobre 2013, decorso tale termine dal 1° gennaio 2014 si provvede tramite fondo di solidarietà residuale</p>
<p>Lett. d Tutela delle dimissioni in bianco</p>	<p>Operativo</p>
<p>Comma 6 Proroga del termine per l'emanazione dei decreti regolamentari in materia di ammortizzatori sociali</p>	<p>Operativo</p>

<p>Comma 7 Reintroduzione della norma sulla conservazione dello stato di disoccupazione</p>	<p>Operativo</p>
<p>Articolo 7-bis <i>Stabilizzazione degli associati in partecipazione con apporto di lavoro</i></p>	
<p>Contenuto</p>	<p>Operatività</p>
<p>Commi 1-7 Stabilizzazione contratti in associazione e partecipazione</p>	<p>Non operativo In attesa della contrattazione collettiva di riferimento</p>
<p>Articolo 8 <i>Banca dati politiche attive e passive</i></p>	
<p>Contenuto</p>	<p>Operatività</p>
<p>Commi 1-5 Istituzione di una banca dati per raccogliere le informazioni utili a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • razionalizzare gli interventi di politica attiva; • velocizzare l'attivazione della Garanzia per i giovani 	<p>Non operativo Più precisamente non è indicato nessun termine di costituzione</p>

Articolo 9 <i>Ulteriori disposizioni in materia di occupazione</i>	
Contenuto	Operatività
<p>Comma 1 Modifiche alla disciplina sulla solidarietà negli appalti</p>	Operativo
<p>Comma 2 Disposizioni sulle sanzioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro</p>	Operativo
<p>Comma 3 Apprendistato: possibilità di trasformazione del contratto di apprendistato per la qualifica e diploma professionale in professionalizzante o di mestiere</p>	Operativo
<p>Commi 3-bis, 4-bis e 4-ter Disabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> • incremento del fondo per il diritto al lavoro dei disabili; • invito ai datori di lavoro ad apprestare accomodamenti ragionevoli per questi lavoratori 	Operativo
<p>Comma 5</p>	Operativo

Chiarimenti in tema di comunicazioni obbligatorie	
Comma 6 Somministrazione: applicazione del d.lgs. n. 81/2008 (TU sicurezza)	Operativo
Commi 8-10 Disposizioni in materia di lavoro di soggetti stranieri o extracomunitari	
<ul style="list-style-type: none"> Contingente triennale stranieri ammesso a frequentare corsi di formazione professionale o a svolgere tirocini formativi 	Fase transitoria con ingresso libero Solo per questo caso
<ul style="list-style-type: none"> Accoglienza dei minori stranieri 	Operativo
<ul style="list-style-type: none"> Emersione del lavoro nero dei non comunitari 	Operativo
<ul style="list-style-type: none"> Precisazioni riguardo ai lavoratori che alloggiano presso un immobile di proprietà del datore di lavoro 	Non operativo In attesa di decretazione ministeriale
Comma 11 Assunzione congiunta di lavoratore da parte di più imprese agricole	Non operativo In attesa di decretazione ministeriale

Comma 12 Lavoro accessorio negli enti locali	Operativo
Commi 13-15 Disposizioni in tema di S.r.l. semplificata	Operativo
Comma 16 Modifiche alla disciplina delle start-up innovative	Operativo
Articolo 10 <i>Disposizioni in materia di politiche previdenziali e sociali</i>	
Contenuto	Operatività
Commi 1 e 2 Previdenza complementare: modalità di rifinanziamento dei fondi pensione in difficoltà finanziarie	Operativo
Commi 3 e 4 Previdenza marittima: dal 1° gennaio 2014 l'Inps subentra nei rapporti attivi e passivi per indennità di maternità, malattia e infortunio del settore marittimo	Non operativo A partire dal 1° gennaio 2014
Commi 5 e 6	Operativo

<p>Pensioni di inabilità: novità in tema di calcolo del reddito per il diritto alla prestazione</p>	
<p>Comma 7-bis Detenuti: è incrementata l'autorizzazione di spesa per favorire l'attività lavorativa dei detenuti</p>	<p>Non operativo</p>
<p>Articolo 10-bis <i>Disposizioni concernenti gli enti di diritto privato</i></p>	
<p>Contenuto</p>	<p>Operatività</p>
<p>Commi 1-3 Enti di previdenza di diritto privato: sostegno all'occupazione dei giovani professionisti</p>	<p>Non operativo Non vi è peraltro un vincolo impositivo all'adeguamento degli enti</p>

Sezione IV

I PRIMI INTERVENTI CORRETTIVI

Schema di sintesi della circolare del Ministero del lavoro n. 35/2013

di Nicola Porelli

Circolare del Ministero del lavoro n. 35/2013

Premessa

Fonte

D.l. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 99/2013.

La circolare in oggetto analizza le novità riguardanti le seguenti tipologie contrattuali/istituti:

1. apprendistato;
2. tirocini formativi e di orientamento;
3. contratto a tempo determinato;
4. distacco e contratto di rete;
5. lavoro intermittente;
6. collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto;
7. lavoro accessorio;
8. procedura di conciliazione in caso di licenziamento;
9. associazione in partecipazione;
10. convalida delle risoluzioni consensuali e delle dimissioni;

11. stabilizzazione di associati in partecipazione con apporto di lavoro;
12. solidarietà negli appalti;
13. rivalutazione delle sanzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
14. pluriefficacia delle comunicazioni al centro per l'impiego;
15. tutela del lavoratore in somministrazione;
16. imprese agricole e assunzioni contestuali.

1. Apprendistato

(artt. 2, commi 2 e 3, e 9, comma 3)

Il d.l. n. 76/2013 demanda alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano l'adozione, entro il 30 settembre 2013, di «linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere».

Tali linee guida potranno prevedere, *in deroga* alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 167/2011, che:

- il piano formativo individuale (PFI) sia obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita sia effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al d.m. 10 ottobre 2005;
- in caso di imprese multilocalizzate la formazione avvenga nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

A partire dal 1° ottobre 2013, in assenza della adozione delle linee guida, gli elementi di cui ai punti precedenti troveranno diretta applicazione in relazione alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

Rimane intatto l'obbligo di svolgimento della formazione finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali disciplinata dalle Regioni.

Piano formativo individuale

Per quanto riguarda il PFI attestante la formazione obbligatoria limitatamente alla «formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche», il personale ispettivo focalizzerà in via assolutamente prioritaria la propria attenzione sul rispetto del piano formativo, adottando eventuali provvedimenti dispositivi o sanzionatori, secondo le indicazioni già fornite con la circ. n. 5/2013, esclusivamente in relazione ai suoi contenuti.

Registrazione formazione

Il relativo documento deve riportare i «contenuti minimi» già individuati con il d.m. 10 ottobre 2005 ossia quei contenuti che, nell'ambito del libretto formativo del cittadino, fanno evidentemente riferimento alle *Competenze acquisite in percorsi di apprendimento* (sezione 2) oltre, evidentemente, alle *informazioni personali* del lavoratore (nome e cognome, codice fiscale, ecc.).

In via esemplificativa si riporta di seguito la relativa tabella contenuta nel libretto allegato al d.m. 10 ottobre 2005.

Competenze acquisite in percorsi di apprendimento

Tipologia	Descrizione	Contesto di acquisizione (in quale percorso/situazione e sono state sviluppate le competenze indicate)	Periodo di acquisizione (anno/i in cui sono state sviluppate le competenze indicate)	Tipo di evidenze documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte

Resta evidentemente salva, anche per i contratti di apprendistato in questione, l'eventuale utilizzo della diversa modulistica adottata dal contratto collettivo applicato (compresa quella adottata dagli accordi interconfederali).

Il d.l. n. 76/2013 stabilisce che, successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

Tale disposizione può trovare applicazione in relazione ai contratti di apprendistato per la qualifica o diploma professionale in corso alla data di entrata in vigore del d.l. n. 76/2013 ed il cui periodo formativo non sia ancora scaduto ma esclusivamente nell'ipotesi in cui il contratto collettivo applicato abbia individuato «la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato».

2. Tirocini formativi e di orientamento

(art. 2, comma 5-bis)

Il legislatore ha infatti stabilito che «i datori di lavoro pubblici e privati con sedi in più Regioni possono fare riferimento alla sola normativa della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni obbligatorie [...] presso il Servizio informatico nel cui ambito territoriale è ubicata la sede legale».

Tale previsione costituisce una *mera facoltà* per i datori di lavoro e non già un obbligo.

Il Ministero ricorda che non sono soggetti alle comunicazioni obbligatorie i c.d. tirocini curriculari, ossia «i tirocini promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro».

La comunicazione è normalmente effettuata dal soggetto ospitante, sebbene nulla osta a che la stessa sia effettuata in sua vece dal soggetto promotore. In tale ultima ipotesi va tuttavia precisato che, ai fini dell'accentramento, occorrerà avere riguardo sempre alla sede legale del soggetto ospitante.

3. Contratto a tempo determinato

(art. 7, comma 1)

Contratto a termine acausale

Il decreto-legge stabilisce che le ragioni di carattere «tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» non sono richieste:

- nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi comprensiva di eventuale proroga, 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 ai sensi dell'art. 20, comma 4, del d.lgs. n. 276/2003;
- 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.

Le novità

- La durata massima di 12 mesi del contratto acausale è comprensiva di eventuale proroga.
- La disciplina eventualmente introdotta dalla contrattazione collettiva in materia di contratto acausale va ad integrare quanto già previsto direttamente dal legislatore. In tal modo i contratti collettivi, anche aziendali, potranno prevedere, a titolo

esemplificativo, che il contratto a termine acausale possa avere una durata maggiore di 12 mesi ovvero che lo stesso possa essere sottoscritto anche da soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato.

Proroga dei contratti acausali

È consentita la proroga dei contratti a tempo determinato acausali, i quali potranno avere comunque una durata massima complessiva di 12 mesi.

Sul punto va chiarito che la proroga può riguardare anche contratti sottoscritti (ma evidentemente non ancora scaduti) prima dell'entrata in vigore del decreto-legge e che rispetto agli stessi trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 368/2001 ad eccezione del requisito relativo alla «esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga».

“Periodi cuscinetto” e obbligo di comunicazione al centro per l'impiego

Il legislatore si è preoccupato di chiarire che i c.d. periodi cuscinetto trovano applicazione anche in relazione ai contratti a termine acausali.

In tal senso pertanto – ferme restando eventuali diverse previsioni introdotte dalla contrattazione collettiva – un contratto acausale potrà avere una durata massima di 12 mesi e 50 giorni, superati i quali lo stesso si trasformerà in un “normale” contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Anche in questo caso tale periodo comporta l'applicazione delle c.d. maggiorazioni retributive (20% fino al 10° giorno e 40% per ciascun giorno ulteriore).

Il d.l. n. 76/2013 abroga l'obbligo di comunicazione al centro per l'impiego nell'ipotesi di continuazione “di fatto” del rapporto a tempo determinato oltre il termine inizialmente stabilito.

Intervalli tra due contratti a termine

Vengono ripristinati gli intervalli ante l. n. 92/2012: 10 o 20 giorni, a seconda che il primo contratto abbia una durata fino a 6 mesi ovvero superiore a 6 mesi.

Le disposizioni che richiedono il rispetto degli intervalli tra due contratti a termine, nonché quelle sul divieto di effettuare due assunzioni successive senza soluzioni di continuità, non trovano applicazione:

- nei confronti dei lavoratori impiegati nelle *attività stagionali* di cui al d.P.R. n. 1525/1963;
- in relazione alle ipotesi, legate anche ad *attività non stagionali*, individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Lavoratori in mobilità e contingentamento dei contratti

Il legislatore ha chiarito che in relazione alle assunzioni a termine di lavoratori in mobilità ai sensi dell'art. 8, comma 2, della l. n. 223/1991, non trovano applicazione le disposizioni di cui allo stesso d.lgs. n. 368/2001.

Di conseguenza, in relazione alle assunzioni di tale categoria di lavoratori, non è necessario il rispetto della disciplina concernente, ad esempio, l'indicazione delle ragioni di carattere «tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» o il rispetto degli intervalli, salvo il rispetto della disciplina di cui agli artt. 6 e 8 del d.lgs. n. 368/2001 relativa, rispettivamente, al «principio di non discriminazione» e ai «criteri di computo».

In tale ultimo caso i lavoratori in mobilità interessati sono esclusivamente quelli assunti a partire dall'entrata in vigore della legge di conversione e quindi a far data dal 23 agosto u.s.

I limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato possono essere stabiliti da parte della contrattazione collettiva nazionale sia per i contratti a termine causali che acausali.

Al riguardo le parti sociali potranno peraltro individuare limiti quantitativi differenziati tra contratti a tempo determinato causali e contratti acasuali.

4. Distacco e contratto di rete

(art. 7, comma 2)

Il d.l. n. 76/2013 introduce un comma 4-ter all'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 che disciplina l'istituto del distacco.

Con tale intervento il legislatore ha inteso configurare "automaticamente" l'interesse del distaccante al distacco qualora ciò avvenga nell'ambito di un contratto di rete (ai sensi del d.l. n. 5/2009, convertito dalla l. n. 33/2009).

Ne consegue che, ai fini della verifica dei presupposti di legittimità del distacco, il personale ispettivo si limiterà a verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario.

La disposizione inoltre consente «la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso»; ciò vuol pertanto significare che, in relazione a tale personale, il potere direttivo potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete.

Sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative – e quindi sul piano della sanzionabilità di eventuali illeciti – occorrerà quindi rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza pertanto configurare "automaticamente" una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto.

5. Lavoro intermittente

(art. 7, commi 2 e 3)

In materia di lavoro intermittente il legislatore stabilisce che «in ogni caso, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto e con

l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato».

L'instaurazione del rapporto di lavoro intermittente rimane soggetto ai limiti di carattere oggettivo o soggettivo già individuati dagli artt. 34 e 40 del d.lgs. n. 276/2003.

Il nuovo limite di 400 giornate di effettivo lavoro «nell'arco di tre anni solari» dovrà essere rispettato considerando i 3 anni a ritroso.

Tale conteggio dovrà considerare solo le *giornate di effettivo lavoro* «prestate successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione» e quindi prestate successivamente al 28 giugno 2013.

Il limite di 400 giornate di effettivo lavoro non trova applicazione nei settori «del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo».

In tutti gli altri settori, un eventuale *superamento del limite* delle 400 giornate determinerà la *trasformazione* del rapporto in un *normale* rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato dalla data del superamento.

È stato spostato al 1° gennaio 2014 il termine ultimo di vigenza dei contratti di lavoro intermittente che, stipulati precedentemente all'entrata in vigore della l. n. 92/2012 (18 luglio 2012), non siano più compatibili con la nuova disciplina.

In caso di cessazione del rapporto per incompatibilità, per la quale si dovrà provvedere alla comunicazione obbligatoria, non è dovuto il contributo sui licenziamenti di cui all'art. 2, comma 31, della l. n. 92/2012 (c.d. *tassa/ticket licenziamenti*).

Sotto il profilo ispettivo va da ultimo osservato che l'eventuale

prestazione di lavoro intermittente in forza di un contratto non più compatibile con la disciplina dettata dalla l. n. 92/2012 – e quindi in forza di un contratto che ha cessato di “produrre effetti” – comporterà il riconoscimento di un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Inoltre, in assenza di una “tracciabilità” della prestazione, troverà applicazione il regime sanzionatorio in materia di “lavoro nero”.

6. Collaborazioni coordinate e continuative a progetto (art. 7, commi 2 e 2-bis)

Modifiche al d.lgs. n. 276/2003 (già modificato dalla l. n. 92/2013).

Compiti meramente “esecutivi e ripetitivi”

Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente “esecutivi e ripetitivi”. L’intervento vuole pertanto evidenziare l’incompatibilità dell’istituto con attività che si risolvano nella mera attuazione di quanto impartito dal committente (compiti meramente *esecutivi*) e che risultano elementari, cioè tali da non richiedere specifiche indicazioni di carattere operativo (compiti meramente *ripetitivi*).

Attività di ricerca scientifica

Viene chiarito che, «se il contratto ha per oggetto un’attività di ricerca scientifica e questa viene ampliata per temi connessi o prorogata nel tempo, il progetto prosegue automaticamente».

Pertanto il legislatore ha previsto un automatico “ampliamento” dello stesso progetto, legittimando la prosecuzione dell’attività del collaboratore senza particolari formalità.

Ciò non toglie che, per ragioni di opportunità, di tale circostanza si possa dare atto nella sottoscrizione dell’iniziale contratto di collaborazione o in successive comunicazioni effettuate dal committente ai propri collaboratori a progetto.

Attività di vendita di beni e servizi

Viene chiarito che per i call center *outbound* è ammesso il ricorso al lavoro a progetto sia per le attività di vendita diretta di beni, sia per le attività di servizi.

Forma del contratto

Il legislatore chiarisce che il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto è un contratto rispetto al quale la forma scritta costituisce elemento di legittimità dello stesso (c.d. forma scritta *ad substantiam*) e quindi non più ai soli "fini della prova".

7. Lavoro accessorio

(art. 7, comma 2)

La legittimità del ricorso al lavoro accessorio va verificata esclusivamente sulla base dei *limiti di carattere economico*, fatte salve le peculiarità proprie del settore agricolo e del lavoro prestato nei confronti di un committente pubblico.

È stato infatti eliminato l'inciso «di natura meramente occasionale» che contraddistingueva le prestazioni di lavoro accessorio.

Il legislatore prevede inoltre una particolare disciplina del lavoro accessorio nell'ambito di progetti promossi dalle PA, al fine di poter impiegare più efficacemente «specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali». In tal caso occorre tuttavia attendere l'emanazione di un apposito decreto ministeriale.

8. Procedura di conciliazione in caso di licenziamento

(art. 7, comma 4)

Il d.l. n. 76/2013 stabilisce che la procedura di conciliazione in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 7 della l. n. 604/1966) non trova applicazione:

- in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'art. 2110 c.c.;
- per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'art. 2, comma 34, della l. n. 92/2012 (medesime ipotesi in cui non è dovuto il c.d. contributo per «interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato») e cioè:
 - *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 Ccnl stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;*
 - *interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili per completamento delle diverse fasi lavorative e chiusura del cantiere.*

Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di 7 giorni per la trasmissione, da parte della DTL, della convocazione al datore di lavoro e al lavoratore, «il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore» mentre «la mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile».

In quest'ultimo caso il legislatore considera chiusa la procedura conciliativa, evidenziando tuttavia come l'assenza debba essere valutata in un eventuale giudizio.

9. Associazione in partecipazione

(art. 7, comma 5)

Il legislatore ha introdotto una importante deroga secondo la quale non trova applicazione il limite massimo di 3 associati introdotto dalla l. n. 92/2012 «limitatamente alle imprese a scopo mutualistico, agli associati individuati mediante elezione dall'organo assembleare [...] nonché in relazione al rapporto fra produttori e artisti, interpreti, esecutori, volto alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento».

Per quanto concerne gli *associati di società cooperative* va tuttavia chiarito che la certificazione dei relativi contratti non deve essere intervenuta necessariamente prima dell'entrata in vigore della legge di conversione del d.l. n. 76/2013.

Va tuttavia segnalato che dette certificazioni dovranno essere quantomeno avviate prima di qualsiasi accertamento ispettivo. La disposizione vuole infatti sollecitare un intervento "sostitutivo" e "parallelo" da parte delle Commissioni di certificazione, evitando ogni possibile sovrapposizione ad un eventuale accertamento.

Ne consegue che:

- in caso di *procedura di certificazione già avviata*, il personale ispettivo sospenderà gli accertamenti iniziati dopo tale procedura e sino alla sua conclusione;
- in caso di *accertamento ispettivo già avviato*, la Commissione di certificazione adita dovrà dichiarare l'improcedibilità della richiesta presentata successivamente all'avvio dell'accertamento.

10. Convalida delle risoluzioni consensuali e delle dimissioni

(art. 7, comma 5)

Il d.l. n. 76/2013 estende la procedura di convalida delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro e delle dimissioni ad altre forme di impiego anche:

- alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con *contratti di*

collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto (con esclusione delle prestazioni rese ai sensi dei commi 2 e 3 dell'art. 61 del d.lgs. n. 276/2003, ossia le c.d. mini co.co.co. e le collaborazioni con professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche);

- alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con *contratti di associazione in partecipazione*.

Rispetto a tali rapporti, pertanto, sarà possibile convalidare la risoluzione consensuale del rapporto o le dimissioni secondo le modalità già previste per i *rapporti di lavoro subordinato*.

11. Stabilizzazione di associati in partecipazione con apporto di lavoro (art. 7-bis)

La procedura di stabilizzazione è subordinata alla stipula di contratti collettivi, nel periodo 1° giugno-30 settembre 2013, tra aziende e associazioni (di qualsiasi livello) dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Tali contratti devono prevedere l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – anche mediante apprendistato e ricorrendo ad eventuali benefici «previsti dalla legislazione» –, entro 3 mesi dalla loro stipulazione, «di soggetti già parti, in veste di associati, di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro».

Nei primi 6 mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro possono recedere dal rapporto di lavoro solo per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Soggetti interessati

Sono interessati i «soggetti già parti, in veste di associati, di contratti di

associazione in partecipazione con apporto di lavoro» a prescindere dalla circostanza che, rispetto agli stessi, siano pendenti accertamenti ispettivi o siano stati adottati provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi.

L'accesso alla procedura di stabilizzazione è consentito *anche* alle aziende che siano destinatarie di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi concernenti la qualificazione dei pregressi rapporti.

Atti di conciliazione

A seguito della stipulazione dei contratti collettivi, viene prevista la sottoscrizione da parte dei lavoratori interessati, «con riferimento a tutto quanto riguardante i pregressi rapporti di associazione», di *atti di conciliazione ex art. 410 c.p.c.*

L'efficacia di tali atti, pur immediata, è risolutivamente condizionata al versamento alla gestione separata Inps, da parte del datore di lavoro, di una somma pari al 5%% «della quota di contribuzione a carico degli associati per i periodi di vigenza dei contratti di associazione in partecipazione e comunque per un periodo non superiore a sei mesi, riferito a ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato».

Verifica degli adempimenti

Ai fini della verifica circa la correttezza degli adempimenti, ai datori di lavoro è fatto obbligo di depositare entro il 31 gennaio 2014, presso le competenti sedi dell'Inps:

- i contratti collettivi;
- gli atti di conciliazione;
- i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, stipulati con ciascun lavoratore;
- l'attestazione dell'avvenuto versamento delle somme alla gestione separata Inps.

In particolare l'istituto sarà tenuto a verificare che le assunzioni

previste nel contratto collettivo siano state effettuate, che a queste corrispondano altrettanti atti di conciliazione nonché i relativi versamenti alla gestione separata.

Gli esiti di tale verifica dovranno essere comunicati dall'Inps alle competenti Direzioni territoriali del lavoro, individuate in base alla sede legale del datore di lavoro, nonché ai datori di lavoro interessati.

La disposizione non prevede termini per la verifica, da parte dell'Inps, circa la correttezza degli adempimenti indicati; tuttavia, al fine di evitare situazioni di incertezza che potrebbero ripercuotersi sia sulle aziende che sui lavoratori interessati, si raccomanda all'istituto la massima tempestività nella definizione delle procedure.

Sospensione degli effetti dei provvedimenti amministrativi o giurisdizionali

Sino all'esito della verifica circa la correttezza degli adempimenti posti in essere da parte del datore di lavoro, il legislatore prevede che gli effetti dei provvedimenti amministrativi o giurisdizionali già adottati siano sospesi.

Ai fini della sospensione di tali effetti è facoltà delle aziende interessate comunicare direttamente alla competente DTL l'adesione alla procedura di stabilizzazione.

Va evidenziato che la disposizione prevede la sospensione degli effetti di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali già emanati ma non la sospensione dei termini.

Estinzione degli illeciti

Il buon esito della verifica comporta, «relativamente ai pregressi rapporti di associazione o forme di tirocinio», l'estinzione degli illeciti previsti dalle disposizioni in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali, «anche connessi ad attività ispettiva già compiuta» alla data di entrata in vigore della l. n. 99/2013 (23 agosto 2013) e «con riferimento alle forme di tirocinio avviate dalle aziende

sottoscrittrici dei contratti collettivi».

Ciò sta a significare che, fermo restando che la procedura di stabilizzazione coinvolge i soli lavoratori impiegati con contratto di associazione in partecipazione, eventuali provvedimenti sanzionatori concernenti l'impiego sia di associati in partecipazione che di tirocinanti (in ambedue i casi anche cessati), adottati anche sulla base di un medesimo accertamento ispettivo, saranno estinti e quindi archiviati. Viceversa, l'adesione alla procedura di stabilizzazione non comporterà l'estinzione di eventuali provvedimenti sanzionatori adottati in relazione all'utilizzo di altri lavoratori (ad. es. collaboratori a progetto, partite IVA, ecc.), sebbene gli stessi provvedimenti siano presi nell'ambito del medesimo accertamento ispettivo.

L'estinzione coinvolge anche i «provvedimenti amministrativi emanati in conseguenza di contestazioni riguardanti i medesimi rapporti anche se già oggetto di accertamento giudiziale non definitivo» (ad es. diffide accertative), nonché «le pretese contributive, assicurative e le sanzioni amministrative e civili conseguenti alle contestazioni».

L'archiviazione dei provvedimenti dovrà essere comunicata alle aziende interessate e, per quanto riguarda le diffide accertative, anche ai lavoratori interessati.

12. Solidarietà negli appalti (art. 9, comma 1)

Chiarimento sugli appalti

L'art. 29 del d.lgs. n. 276/2013 stabilisce che, «salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore,

nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, 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, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento [...].».

Al riguardo, si prevede che la disciplina in questione:

- trovi applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con *contratto di lavoro autonomo*. La *ratio* sottesa all'istituto della solidarietà, volta a tutelare i lavoratori per i quali gli obblighi previdenziali e assicurativi sono prevalentemente assolti dal datore di lavoro/committente, lascia tuttavia intendere che il riferimento ai «lavoratori con contratto di lavoro autonomo» sia limitato sostanzialmente ai co.co.co./co.co.pro. impiegati nell'appalto e non anche a quei lavoratori autonomi che sono tenuti in via esclusiva all'assolvimento dei relativi oneri;
- non trovi applicazione in relazione ai *contratti di appalto stipulati dalle PA* di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, rispetto ai quali continuano tuttavia ad applicarsi sia la disciplina contenuta nel d.lgs. n. 163/2006 che nell'art. 1676 c.c.

È inoltre previsto che l'eventuale intervento delle parti sociali volto ad incidere sulla disciplina di cui all'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, individuando «metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti», espliciti i propri effetti esclusivamente in relazione ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto «con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi».

13. Rivalutazione delle sanzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 9, comma 2)

Il d.l. n. 76/2013, nel sostituire il comma 4-*bis* dell'art. 306 del d.lgs. n. 81/2008, stabilisce che «le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal presente decreto nonché da atti aventi forza di legge sono rivalutate ogni cinque anni con decreto del direttore generale della Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo previo arrotondamento delle cifre al decimale superiore. In sede di prima applicazione la rivalutazione avviene, a decorrere dal 1° luglio 2013, nella misura del 9,6% e si applica esclusivamente alle sanzioni irrogate per le violazioni commesse successivamente alla suddetta data».

In sede di conversione del d.l. n. 76/2013 è stato chiarito che l'incremento si applica «alle sanzioni irrogate per le violazioni commesse successivamente alla suddetta data», il che esclude pertanto tutte le sanzioni che abbiano come presupposto delle violazioni commesse prima del 2 luglio scorso.

Tali «maggiorazioni [...] sono destinate, per la metà del loro ammontare, al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del lavoro».

14. Pluriefficacia delle comunicazioni al centro per l'impiego (art. 9, comma 5)

Con una disposizione di interpretazione autentica, viene stabilito che «le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga ivi previste sono valide 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 regionali e territoriali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura – Ufficio territoriale del Governo e delle Province».

15. Tutela del lavoratore in somministrazione

(art. 9, comma 6)

Viene stabilito per i lavoratori oggetto di somministrazione il «diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte».

L'intervento del legislatore ha inteso semplicemente evidenziare che, per tutta la durata della missione, anche per tale categoria di lavoratori resta ferma l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008.

16. Imprese agricole e assunzioni contestuali

(art. 9, comma 11)

Il d.l. n. 76/2013 aggiunge ulteriori commi all'art. 31 del d.lgs. n. 276/2003 che ha introdotto alcune specificità nella gestione dei rapporti di lavoro nell'ambito dei gruppi di impresa.

Secondo le nuove disposizioni le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il III grado, possono «procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende».

È inoltre previsto che l'assunzione congiunta può essere effettuata

anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50% di esse sono imprese agricole, per la individuazione delle quali occorre rifarsi alla definizione contenuta nell'art. 2135 c.c.

L'assunzione congiunta di lavoratori comporta, secondo la nuova disposizione, una *responsabilità solidale* «delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato».

Pur tuttavia si segnala che dette assunzioni potranno essere effettuate esclusivamente a decorrere dalla emanazione del decreto ministeriale previsto dal nuovo comma 3-*quater* dell'art. 31 del d.lgs. n. 276/2003, con il quale saranno definite «le modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte».

Schema di sintesi della circolare Inps n. 131/2013

di Nicola Porelli

Circolare Inps n. 131/2013

Premessa

Fonte

Art. 1, d.l. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 99/2013.

È stato istituito in via sperimentale, nel limite di risorse determinate, un incentivo per i datori di lavoro che assumano, con contratto di lavoro a *tempo indeterminato*, lavoratori di *età compresa tra i 18 ed i 29 anni*, *privi d'impiego* regolarmente retribuito da almeno 6 mesi ovvero *privi di diploma* di scuola media superiore o professionale.

Definizione di “privi d'impiego regolarmente retribuito”

Come da circ. Min. lav. n. 34/2013, sono privi di un impiego regolarmente retribuito 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 coloro che negli

ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione».

La nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della *durata* (per il lavoro subordinato) o della *remunerazione* (per il lavoro autonomo): i rapporti di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi sono pertanto considerati “non regolarmente retribuiti” e quindi non si può tenerne conto ai fini della verifica del requisito. Analogamente è da dirsi per le attività di lavoro autonomo la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione (che, per il diverso importo delle detrazioni, è di 4.800 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8 mila euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all’art. 50, comma 1, lett. *c-bis*, del Testo Unico delle imposte sui redditi (TUIR) approvato con d.P.R. n. 917/1986).

Ai fini della presenza del requisito occorrerà pertanto considerare il periodo di 6 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo il lavoratore non abbia svolto un’attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero un’attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all’art. 50, comma 1, lett. *c-bis*, del TUIR) la cui remunerazione annua sia superiore a 8 mila euro o ancora una attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 4.800 euro. L’accertamento del requisito prescinde dall’eventuale stato di disoccupazione disciplinato dal d.lgs. n. 181/2000; pertanto la condizione di “privo di impiego regolarmente retribuito” non richiede la previa registrazione presso il centro per l’impiego.

Rapporti incentivati

Assunzioni a *tempo indeterminato*, anche a tempo parziale, e rapporti instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della l. n. 142/2001.

L'incentivo spetta:

- per l'assunzione degli *apprendisti* (con i limiti indicati al § seguente);
- per le assunzioni a *tempo indeterminato* a scopo di *somministrazione*, sia essa a tempo indeterminato che determinato.

L'incentivo non spetta:

- per le assunzioni di *lavoratori domestici*;
- per i rapporti di *lavoro intermittente*, né *ripartito*, in quanto è finalizzato a promuovere occupazione stabile;
- durante i periodi in cui il lavoratore *non sia somministrato* ad alcun utilizzatore. Infatti, in assenza di somministrazione, il lavoratore non può considerarsi occupato, almeno ai fini dell'incentivo previsto dall'art. 1 del d.l. n. 76/2013.

Trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine

L'incentivo spetta anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine.

In tal caso è necessario che il lavoratore sia maggiorenne e non abbia compiuto 30 anni al momento della decorrenza della trasformazione. Se, alla scadenza originaria del rapporto a termine il lavoratore superasse il limite di età, la trasformazione può essere anticipata per garantire la spettanza del beneficio.

È possibile essere ammessi all'incentivo per la trasformazione di un rapporto instaurato con un lavoratore «privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi».

In tal caso, la condizione di assenza di "impiego regolarmente retribuito" deve sussistere al momento della trasformazione. Ne

consegue che, ai fini dell'ammissione al beneficio, la trasformazione deve iniziare entro 6 mesi dalla decorrenza del rapporto da trasformare, eventualmente anche in anticipo rispetto all'originaria scadenza (ad es. in un rapporto a termine per il periodo 1° luglio 2013-31 gennaio 2014 la trasformazione deve intervenire al più tardi entro il 31 dicembre 2013).

L'incentivo spetta per le trasformazioni a *tempo indeterminato* a scopo di *somministrazione*, sia essa a tempo indeterminato che determinato; in assenza di somministrazione l'incentivo non spetta, neanche sull'indennità di disponibilità.

Misura e durata dell'incentivo

L'incentivo è pari ad 1/3 della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Il valore mensile dell'incentivo non può comunque superare l'importo di 650 euro per lavoratore.

In caso di assunzione a tempo indeterminato l'incentivo spetta per 18 mesi; in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine l'incentivo spetta per 12 mesi.

Nell'ipotesi in cui l'assunzione o la trasformazione non decorrano dal primo giorno del mese di calendario, i massimali del primo e dell'ultimo mese di vigenza dell'incentivo sono convenzionalmente ridotti ad una misura pari a tanti trentesimi di 650 euro quanti sono i giorni del rapporto agevolato compresi nel mese di riferimento. In tali casi, qualora sia necessario rapportare l'incentivo ad una quota della retribuzione mensile, anche la base convenzionale di computo dell'incentivo è ridotta ed è rappresentata da tanti trentesimi della retribuzione mensile quanti sono i giorni del rapporto agevolato compresi nel mese di riferimento (ad es. in un'assunzione a tempo indeterminato effettuata il 15 ottobre 2013 il beneficio spetta fino al

14 aprile 2015; per ottobre 2013 l'incentivo è pari a 1/3 della retribuzione di ottobre 2013, nei limiti di 17/30 di 650 euro; per aprile 2015 l'incentivo è pari a 1/3 di 14/30 della retribuzione di aprile 2015, nei limiti di 14/30 di 650 euro).

In considerazione della circostanza che per il rapporto di apprendistato l'ordinamento già prevede una disciplina contributiva di favore, l'incentivo previsto per l'assunzione di un *apprendista* non può mensilmente superare l'importo della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per il medesimo apprendista (se ad es. Alfa assume un apprendista per il quale deve una contribuzione pari all'11,61% della retribuzione, l'incentivo previsto dall'art. 1 del d.l. n. 76/2013 spetta nella misura mensile dell'11,61% della retribuzione imponibile previdenziale).

L'incentivo spetta nei limiti di risorse specificatamente stanziati per ogni Regione o Provincia autonoma ed è autorizzato dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze. Allo scopo di consentire al datore di lavoro di conoscere con certezza la residua disponibilità delle risorse, prima di effettuare l'eventuale assunzione o trasformazione, il d.l. n. 76/2013 prevede un particolare procedimento per la presentazione dell'istanza, di seguito illustrato.

Le risorse destinate al finanziamento dell'incentivo sono ripartite tra le Regioni e le Province autonome nelle misure individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La Regione di pertinenza è individuata dal luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.

Decorrenza delle assunzioni incentivabili

Per l'intero territorio nazionale, l'incentivo spetta per le assunzioni e trasformazioni effettuate a decorrere dal 7 agosto 2013.

Non sarà più possibile essere ammessi all'incentivo dopo che saranno

esaurite le risorse stanziare per ciascuna Regione e Provincia autonoma, né – comunque – per assunzioni o trasformazioni successive al 30 giugno 2015.

Sul sito internet dell'Inps sarà possibile conoscere l'esaurimento delle risorse stanziare per ogni Regione e Provincia autonoma.

Condizioni di spettanza dell'incentivo

Gli incentivi sono subordinati alla regolarità prevista dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della l. n. 296/2006, inerente:

- all'adempimento degli *obblighi contributivi*;
- all'osservanza delle norme poste a tutela delle *condizioni di lavoro*;
- al rispetto degli *accordi e contratti collettivi* nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- all'applicazione dei principi stabiliti dall'art. 4, commi 12, 13 e 15, della l. n. 92/2012 (non spetta l'incentivo, se la trasformazione interviene oltre i primi 6 mesi del rapporto a termine, perché il lavoratore ha nel frattempo maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato);
- alla realizzazione e al mantenimento dell'*incremento netto dell'occupazione* (si veda il seguente § 1), rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente all'assunzione ovvero la trasformazione (art. 1, commi 4-7, d.l. n. 76/2013);
- alle condizioni generali di *compatibilità con il mercato interno* (si veda il seguente § 2), previste dagli artt. 1 e 40 del regolamento (CE) n. 800/2008.

1. L'incremento netto dell'occupazione e il suo mantenimento

L'incentivo spetta a condizione che l'assunzione (ovvero la

trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) determini un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente all'assunzione stessa (ovvero nell'anno precedente alla decorrenza della trasformazione a tempo indeterminato). È altresì necessario che tale incremento sia *mantenuto* (anche per un valore differenziale diverso dall'originario) per ogni mese di calendario di vigenza dell'incentivo.

Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale successivo ripristino dell'incremento consente la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza.

Esempio: Alfa assume in data 1° ottobre 2013; il beneficio scade il 31 marzo 2015. Se non mantiene l'incremento per il IV mese e lo ripristina per il VII mese, non spetta il beneficio per i mesi dal IV al VI, mentre spetta nuovamente dal VII e per i mesi successivi fino al 31 marzo 2015, a condizione che il nuovo incremento sia mantenuto.

Ai sensi dell'art. 40, § 4, del regolamento (CE) n. 800/2008 l'incentivo è *comunque applicabile*, qualora l'incremento non sia realizzato o non venga mantenuto per:

- dimissioni volontarie del lavoratore;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

In forza dell'art. 1, comma 7, del d.l. n. 76/2013, la realizzazione iniziale, il mantenimento mensile e l'eventuale ripristino dell'incremento devono essere valutati in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e delle eventuali società controllate o collegate, ai sensi dell'art. 2359 c.c., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Per valutare l'incremento dell'occupazione è necessario considerare le

varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro c.d. accessorio. Devono essere considerati anche i lavoratori che sono utilizzati mediante somministrazione nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato intercorrente con l'agenzia. Il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non si computa, in quanto si computa il lavoratore sostituito.

In caso di *assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione* (sia essa a tempo determinato che indeterminato), l'incremento occupazionale iniziale ed il suo mantenimento devono essere valutati rispetto ai dipendenti dell'agenzia. Nella base di computo della forza aziendale dell'agenzia devono essere considerati i lavoratori assunti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione e gli altri dipendenti (rispetto a questi ultimi si computano sia i lavoratori a tempo determinato che indeterminato). L'incremento deve essere valutato rispetto all'intera organizzazione dell'agenzia e di eventuali società controllate o collegate, ai sensi dell'art. 2359 c.c., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Non devono essere considerati i lavoratori assunti a tempo determinato a scopo di somministrazione (come già detto, questi devono essere compresi nella forza aziendale dell'utilizzatore).

Ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in unità di lavoro annuo (ULA), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario. Al riguardo si rinvia ai criteri già illustrati con la circ. Inps n. 111/2013, integrati con le indicazioni ulteriori relative al mantenimento mensile dell'incremento occupazionale, contenute in questo § e nella guida allegata alla circ. Inps.

In caso di assunzione a tempo indeterminato l'incremento netto dell'occupazione deve essere mantenuto per 18 mesi e verificato confrontando due valori medi convenzionali.

Il primo termine di confronto è sempre costituito dalla forza media occupata nei 12 mesi precedenti all'assunzione.

Il secondo termine di confronto è costituito, per i primi 12 mesi di vigenza del rapporto agevolato, dalla forza media relativa al I anno

successivo all'assunzione; per il III semestre di vigenza del rapporto agevolato, il secondo termine di confronto è invece costituito dalla forza media occupata nel II anno successivo all'assunzione.

Esempio: l'assunzione viene effettuata il 15 ottobre 2013; il beneficio scade il 14 aprile 2015. Per i primi 12 mesi di vigenza del rapporto agevolato il confronto deve essere effettuato tra la forza media relativa al periodo 15 ottobre 2012-14 ottobre 2013 e la forza media relativa al periodo 15 ottobre 2013-14 ottobre 2014; per il III semestre di vigenza del rapporto agevolato il confronto deve essere effettuato tra la forza media relativa al periodo 15 ottobre 2012-14 ottobre 2013 e la forza media relativa al periodo 15 ottobre 2014-14 ottobre 2015.

In forza della speciale previsione contenuta nell'art. 1, comma 5, del d.l. n. 76/2013, in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, l'incremento netto dell'occupazione può essere realizzato alla data di decorrenza della trasformazione oppure – mediante un'assunzione compensativa successiva – entro un mese da tale data. In caso di assunzione compensativa successiva, il periodo di spettanza massima del benefico (12 mesi) decorre comunque dalla data della trasformazione.

Come espressamente enunciato nell'art. 1, comma 5, ultimo periodo, infine, l'*assunzione compensativa* (contestuale o differita rispetto al giorno di decorrenza della trasformazione a tempo indeterminato, per la quale si intende chiedere il beneficio) è prevista per garantire il rispetto della condizione dell'incremento occupazionale, pertanto deve ritenersi necessaria solo nelle ipotesi in cui – considerando il valore in ULA del rapporto trasformato e degli altri rapporti in essere alla data di decorrenza della trasformazione – non si realizzerebbe l'incremento.

Esempio: Alfa ha un solo dipendente a tempo determinato; dopo 5 mesi il rapporto è trasformato a tempo indeterminato; la forza media occupata da Alfa prima dell'assunzione è pari a 5/12 di ULA; la forza media occupata da Alfa per effetto della trasformazione è pari a 12/12

di ULA; 12/12 è maggiore di 5/12, quindi la trasformazione realizza l'incremento netto dell'occupazione, senza necessità di effettuare alcuna assunzione ulteriore.

Dubbi circa la realizzazione, il mantenimento e il ripristino dell'incremento occupazionale potranno essere segnalati – preferibilmente avvalendosi della funzionalità *contatti* del Cassetto previdenziale aziende – alle sedi presso cui il datore di lavoro assolve agli obblighi contributivi. Le sedi potranno avvalersi della consulenza della Direzione centrale entrate inviando un quesito all'indirizzo di posta elettronica *info.diresco@inps.it*.

2. Le condizioni di compatibilità con il mercato interno

Gli incentivi sono altresì subordinati:

- alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili dalla Commissione europea;
- alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'art. 1, § 7, del regolamento (CE) 800/2008 (cfr. art. 1, § 6).

Coordinamento con altri incentivi

Nell'eventualità in cui sussistano sia i presupposti di applicazione dell'incentivo previsto per le assunzioni "under 30" (art. 1, d.l. n. 76/2013), sia i presupposti di applicazione di incentivi previsti da altre disposizioni sotto forma di riduzione contributiva in senso stretto, l'incentivo in questione è applicabile mensilmente in misura non superiore alla contribuzione agevolata dovuta dal datore di lavoro per il medesimo lavoratore.

Indicazioni operative **Adempimenti dei datori di lavoro**

Per l'ammissione all'incentivo il datore di lavoro inoltra all'Inps una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, indicando:

- il *lavoratore* nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;
- la *regione* di esecuzione della prestazione lavorativa.

Modulo per la domanda on-line

Il modulo (ad oggi non ancora disponibile) sarà pubblicato sul sito www.inps.it all'interno della sezione *DiResCo – Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente* e accessibile seguendo il percorso *Servizi Online > Per tipologia di utente > Aziende, consulenti e professionisti > Servizi per le aziende e consulenti* (procedendo all'autenticazione) > *Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente > 76-2013*.

Entro 3 giorni dall'invio dell'istanza, l'Inps – mediante i propri sistemi informativi centrali – verifica la disponibilità residua della risorsa in relazione alla Regione di pertinenza e, in caso di disponibilità, comunica – esclusivamente in modalità telematica – che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo massimo dell'incentivo (per la durata di 18 o 12 mesi, rispettivamente per l'assunzione e la trasformazione) per il lavoratore indicato nell'istanza preliminare. La comunicazione dell'Inps è accessibile all'interno della sezione *DiResCo* sopra menzionata.

Entro 7 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'istituto, il datore di lavoro – per accedere all'incentivo – deve, se ancora non lo ha fatto, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione.

Entro 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di

prenotazione positiva dell'istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore. La comunicazione deve essere effettuata alla sezione *DiResCo*; l'istanza di conferma costituisce domanda definitiva di ammissione al beneficio.

Nell'ipotesi di trasformazione a *tempo indeterminato* di un *rapporto a termine*, il datore di lavoro deve presentare la domanda definitiva entro lo *stesso termine*, anche se non è stato ancora realizzato l'incremento netto dell'occupazione; l'autorizzazione dell'Inps diviene efficace qualora venga realizzato l'incremento netto dell'occupazione nel termine stabilito dall'art. 1, comma 5, del d.l. n. 76/2013, altrimenti il datore di lavoro non potrà fruire dell'incentivo.

L'Inps, mediante i propri sistemi informativi centrali, effettua alcuni controlli circa i requisiti di spettanza dell'incentivo e attribuisce un esito positivo o negativo all'istanza definitiva di ammissione al beneficio; l'esito è visualizzabile all'interno del Cassetto previdenziale.

L'Inps effettuerà a posteriori, mediante l'unità organizzativa *Verifica amministrativa*, gli altri necessari controlli circa la sussistenza dei presupposti dell'incentivo, secondo modalità che verranno rese note alle sedi con successive disposizioni interne.

I termini previsti per la stipulazione del contratto e per la presentazione dell'istanza definitiva di conferma della prenotazione – con contestuale domanda di ammissione all'incentivo – sono *perentori*; la loro inosservanza determina l'*inefficacia* della precedente prenotazione di somme.

L'incentivo è finalizzato a promuovere immediate opportunità di impiego stabile giovanile.

Il legislatore ha inteso garantire l'efficacia del complessivo procedimento di concessione del beneficio – finalizzato a contemperare l'esigenza di certezza preventiva circa la sufficienza

della risorsa, in favore di un singolo potenziale datore di lavoro, per non lasciare inutilmente accantonate delle risorse – tra l'altro stabilendo che venga definitivamente meno la riserva di somme inutilmente operata, dopo 14 giorni lavorativi dalla loro prenotazione. Per non frustrare l'efficacia del procedimento è pertanto necessario – ai fini dell'incentivo – che il contratto di lavoro stipulato preveda che il rapporto di lavoro inizi entro lo stesso termine perentorio di 14 giorni lavorativi – decorrenti dalla comunicazione Inps di prenotazione della risorsa – ovvero che entro lo stesso termine decorra la trasformazione a tempo indeterminato (eventualmente anche in anticipo rispetto all'originaria scadenza del rapporto a termine).

Esempio: il 1° ottobre 2013 Alfa chiede all'Inps la prenotazione della risorsa per la possibile assunzione di Tizio; il 4 ottobre 2013 l'Inps comunica l'avvenuta prenotazione; il 12 ottobre 2013 Alfa stipula con Tizio il contratto di lavoro, che prevede l'inizio del rapporto per il 21 ottobre 2013; Alfa può comunicare all'Inps l'avvenuta stipulazione del contratto nel periodo compreso tra il 12 ottobre 2013 e il 21 ottobre 2013.

Datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens

Al fine di inoltrare la domanda preliminare di ammissione all'incentivo è necessario essere titolari di *posizione contributiva aziendale* (c.d. *matricola*). Nel caso in cui ne sia ancora sprovvisto, l'interessato dovrà farne richiesta in tempo utile alla sede Inps competente (determinata dal luogo di esecuzione della prestazione lavorativa) attraverso la presentazione della domanda d'iscrizione. Qualora non avesse ancora alcun lavoratore alle proprie dipendenze, in deroga alla prassi consueta in tema d'iscrizione, l'interessato indicherà come inizio attività con dipendenti una data fittizia, corrispondente alla data di presentazione della domanda di iscrizione (specificando che si tratta di iscrizione richiesta ai fini delle agevolazioni di cui all'art. 1 del d.l. n. 76/2013 (ad es. "DL 76/2013 Alfa s.r.l.").

All'atto dell'avvenuta assunzione del dipendente beneficiario degli incentivi, il datore di lavoro deve darne immediata comunicazione alla sede Inps per consentire che venga riattivata la posizione aziendale precedentemente sospesa e che venga modificata la data di inizio attività, la quale dovrà coincidere con quella dell'effettiva assunzione di cui sopra. Contestualmente verrà tolta la dicitura "DL 76/2013" dal campo della denominazione dell'azienda.

Invece, nel caso in cui non avvenga l'assunzione del dipendente per il quale era stata presentata la domanda preliminare di ammissione all'incentivo, l'interessato deve richiedere la cessazione della matricola aziendale. Tuttavia, quest'ultima viene mantenuta nel caso in cui, sebbene l'assunzione del dipendente non sia andata a buon fine, l'interessato abbia nel frattempo instaurato altri rapporti di lavoro subordinato.

Si invitano le sedi a monitorare costantemente le matricole attribuite con le modalità sopra descritte.

Esposizione nel flusso Uniemens (*Denuncia Individuale > Dati Retributivi > Incentivo*) delle quote mensili dell'incentivo da porre a conguaglio:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "DL76" avente il significato di "incentivo sperimentale per assunzione di under 30, ai sensi dell'art. 1 del d.l. n. 76/2013";
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito sempre il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'eventuale importo del beneficio spettante per periodi pregressi; tale elemento potrà essere valorizzato solo per mensilità anteriori all'autorizzazione del beneficio.

I dati sopra esposti nell'Uniemens saranno poi riportati, a cura dell'istituto, nel "DM2013" "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure con:

- il codice statistico “DL76” seguito dal numero dei lavoratori assunti con l’incentivo;
- il codice “L440” avente il significato di “conguaglio incentivo under 30, di cui all’art. 1 del d.l. n. 76/2013”;
- il codice “L441” avente il significato di “conguaglio arretrato incentivo under 30”.

Nel caso in cui debbano restituire incentivi non spettanti, i datori di lavoro compileranno all’interno del flusso <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito> i seguenti elementi:

- nell’elemento <CausaleADebito> dovrà essere inserito il codice causale “M300” avente il significato di “Restituzione incentivo under 30, di cui all’art. 1 del d.l. n. 76/2013”;
- nell’elemento <ImportoADebito> dovrà essere indicato l’importo da restituire.

Datori di lavoro agricoli

Al fine di inoltrare la domanda preliminare di ammissione all’incentivo è necessario essere in possesso del Codice identificativo denuncia aziendale (CIDA); in mancanza, sarà cura dell’interessato farne richiesta in tempo utile alla sede Inps competente (determinata dal luogo di esecuzione della prestazione lavorativa) attraverso la presentazione della Denuncia aziendale (DA). Qualora non avesse ancora alcun lavoratore alle proprie dipendenze, in deroga alla prassi consueta in tema d’iscrizione, l’interessato indicherà come inizio attività con dipendenti una data “fittizia”, corrispondente alla data di presentazione della domanda di iscrizione.

Nella domanda d’iscrizione è necessario specificare che si tratta di iscrizione richiesta ai fini delle agevolazioni di cui all’art. 1, d.l. n. 76/2013; pertanto, nel campo riservato all’indirizzo deve essere anteposta la dicitura “DL 76/2013” (ad es., invece di “Via Roma 1”, occorrerà riportare “DL 76/2013 Via Roma 1”). Sarà cura delle sedi individuare e monitorare giornalmente le domande pervenute e procedere alla immediata validazione delle stesse. Contestualmente, gli operatori di sede dovranno sospendere dalla medesima data la DA

in questione.

All'atto dell'avvenuta assunzione del dipendente beneficiario degli incentivi, il datore di lavoro deve darne immediata comunicazione alla sede Inps per consentire che venga riattivata la posizione aziendale precedentemente sospesa e che venga modificata la data di inizio attività, la quale dovrà coincidere con quella dell'effettiva assunzione di cui sopra.

Invece, nel caso in cui non avvenga l'assunzione del dipendente per il quale era stata presentata la domanda preliminare di ammissione all'incentivo, l'interessato deve richiedere la cessazione della DA. Tuttavia quest'ultima viene mantenuta nel caso in cui, sebbene l'assunzione del dipendente non sia andata a buon fine, l'interessato abbia nel frattempo instaurato altri rapporti di lavoro subordinato.

A seguito della formale approvazione del modulo di richiesta incentivo trasmesso, l'azienda potrà, a decorrere dall'esercizio III/2013 utilizzando l'apposito campo di nuova istituzione denominato "CODAGIO" (quadro F), procedere alla denuncia dei lavoratori per le cui assunzioni si è richiesto di accedere agli incentivi ex art. 1, d.l. n. 76/2013.

Per una corretta dichiarazione, in un dato mese, della fattispecie in argomento l'azienda dovrà, per il lavoratore agevolato, obbligatoriamente e congiuntamente indicare:

- il valore "Y" per il <Tipo Retribuzione>;
- nel campo <CODAGIO>, il valore:
 - "U1" per lavoratori OTI, ex art. 1, d.l. n. 76/2013;
 - "U2" per lavoratori OTD trasformati in OTI, ex art. 1, d.l. n. 76/2013;
 - "U3" per lavoratori OTI di azienda somministratrice, ex art. 1, d.l. n. 76/2013;
- nel campo della retribuzione, l'importo dell'incentivo spettante.

L'importo dell'incentivo spettante, indicato nei modelli DMAG nel campo della retribuzione (quadro F), sarà oggetto, in sede di tariffazione, di preventiva verifica e sarà detratto dalla contribuzione dovuta complessivamente dall'azienda.

Eventuali eccedenze derivanti dall'operazione suddetta potranno

essere richieste a rimborso ovvero in compensazione su contributi anche futuri. In tal caso il datore di lavoro ammesso all'incentivo straordinario dovrà, pertanto, presentare istanza telematica di compensazione o rimborso specificando, nel campo note, che si tratta di "Incentivo giovani under 30".

Istruzioni contabili

L'onere per l'incentivo sperimentale per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani under 30 è a carico dello Stato.

Ripartizione delle risorse

Ripartizione delle risorse in euro destinate all'incentivo per le Regioni previste dall'art. 1, comma 12, lett. a, del d.l. n. 76/2013.

Regione	Annualità 2013	Annualità 2014	Annualità 2015	Annualità 2016
Abruzzo	1.750.875,81	2.626.313,71	2.626.313,71	1.750.875,81
Molise	709.766,99	1.064.650,48	1.064.650,48	709.766,99
Sardegna	6.365.075,85	9.547.613,78	9.547.613,78	6.365.075,85
Basilicata	2.813.528,38	4.220.292,57	4.220.292,57	2.813.528,38
Calabria	12.629.299,86	18.943.949,79	18.943.949,79	12.629.299,86
Campania	26.126.959,96	39.190.439,94	39.190.439,94	26.126.959,96
Puglia	21.330.344,53	31.995.516,79	31.995.516,79	21.330.344,53
Sicilia	28.274.148,62	42.411.222,94	42.411.222,94	28.274.148,62
Totale	100.000.000,00	150.000.000,00	150.000.000,00	100.000.000,00

Ripartizione delle risorse destinate all'incentivo per le Regioni e le Province autonome di cui all'art. 1, comma 12, lett. b, del d.l. n. 76/2013.

Regione	Annualità 2013	Annualità 2014	Annualità 2015	Annualità 2016
---------	----------------	----------------	----------------	----------------

Emilia Romagna	4.113.610,78	8.398.622,01	8.398.622,01	4.285.011,23
Friuli Venezia Giulia	1.886.131,83	3.850.852,48	3.850.852,48	1.964.720,65
Lazio	7.176.799,39	14.652.632,09	14.652.632,09	7.475.832,70
Liguria	3.063.251,82	6.254.139,14	6.254.139,14	3.190.887,32
Lombardia	5.324.961,25	10.871.795,88	10.871.795,88	5.546.834,63
Marche	2.177.510,98	4.445.751,59	4.445.751,59	2.268.240,61
Provincia autonoma di Bolzano	841.733,54	1.718.539,31	1.718.539,31	876.805,77
Provincia autonoma di Trento	780.793,95	1.594.120,98	1.594.120,98	813.327,03
Piemonte	7.987.886,67	16.308.601,94	16.308.601,94	8.320.715,28
Toscana	6.320.360,74	12.904.069,84	12.904.069,84	6.583.709,10
Umbria	2.415.176,55	4.930.985,46	4.930.985,46	2.515.808,91
Valle d'Aosta	508.682,92	1.038.560,96	1.038.560,96	529.878,04
Veneto	5.403.099,58	11.031.328,31	11.031.328,31	5.628.228,73
Totale	48.000.000,00	98.000.000,00	98.000.000,00	100.000.000,00

Parte II

Sezione I

**ANALISI SCHEMATICA
DEL DECRETO-LEGGE N. 76/2013
COME MODIFICATO
DALLA LEGGE N. 99/2013**

**Articolo 1, commi 1-22-*bis*
Incentivi per nuove assunzioni e piano per il Mezzogiorno**

Incentivi

di Nicola D'Erario

**Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013**

**Articolo 1, commi 1-22-*bis*
*Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato
di lavoratori giovani***

- In via sperimentale per gli anni 2013-2016 è istituito un incentivo per i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato giovani under 30 al fine di promuovere forme occupazionali stabili.
- L'incentivo si rivolge a tutti i datori di lavoro tranne le PA e quelli che assumono lavoratori per operare in Paesi extra-comunitari.
- I giovani che possono beneficiare dell'incentivo in questione sono quelli di età compresa tra i 18 e i 29 anni che alternativamente

siano:

- privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.
- Il beneficio è concesso a condizione che determini un incremento occupazionale. Le misure che possono beneficiare dell'incentivo sono:
 - assunzioni a tempo indeterminato con contratti stabili (sì part-time, no apprendistato);
 - trasformazioni contrattuali da tempo determinato a tempo indeterminato. In quest'ultimo caso l'incentivo è concesso se alla stabilizzazione del lavoratore segue un'ulteriore assunzione con contratto di lavoro dipendente da effettuarsi entro un mese dalla trasformazione. Per la nuova assunzione non si applicano i requisiti del punto precedente.
- La misura dell'incentivo è pari al 33% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, fino ad un massimo di 650 euro mensili per ogni lavoratore. L'incentivo sarà riconosciuto come sgravio contributivo a valere sulle denunce contributive mensili.
- Il beneficio è riconosciuto per 18 mesi alle assunzioni a tempo indeterminato, mentre ha durata di 12 mesi per le trasformazioni a tempo indeterminato.
- L'accesso al beneficio via Inps segue il criterio dell'ordine cronologico di presentazione delle domande a cui abbia fatto seguito l'assunzione prevista. I datori di lavoro interessati presenteranno una richiesta di accesso all'Inps che entro 3 giorni accerterà la sussistenza dei fondi e comunicherà all'interessato l'accoglimento della domanda con relativa costituzione di una riserva di somme pari alla richiesta. Dall'avvenuta comunicazione il datore di lavoro avrà 7 giorni di tempo per procedere all'assunzione, decorso tale termine si considererà decaduto e le risorse saranno riassegnate ad altri richiedenti.
- Per questa finalità sono stanziati 794 milioni di euro, di cui 500 suddivisi tra Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna e Sicilia e 294 milioni ripartiti tra le restanti Regioni. Per le Regioni del sud i fondi sono ricavati dalla riprogrammazione dei fondi di rotazione già destinati ai piani

operativi nazionali 2007-2013, nonché dalla rimodulazione dei medesimi fondi di rotazione destinati agli interventi del Piano di azione e coesione. Quanto alle Regioni del centro-nord, i fondi saranno ripartiti sulla base dei criteri di riparto dei fondi strutturali. Ulteriori fondi potranno essere autorizzati dalle Regioni a valere sulle risorse dei programmi operativi regionali 2007-2013.

- L'incentivo sarà riconosciuto alle assunzioni intervenute a decorrere dalla data di approvazione degli atti di riprogrammazione e rimodulazione dei fondi di finanziamento e comunque nel termine ultimo del 30 giugno 2015. Inoltre devono attendersi l'adeguamento delle procedure informatizzate Inps per il ricevimento delle domande e la conseguente circolare su disciplina e modalità attuative di accesso all'incentivo.

Articolo 1, commi 12 e 13
Incentivi per nuove assunzioni e piano per il Mezzogiorno

Aiuti per il Mezzogiorno

di Immacolata Di Stani

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 1, commi 12 e 13
Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato
di lavoratori giovani

- Il comma 12 dell'art. 1 determina l'entità delle risorse per il finanziamento dell'incentivo di cui al comma 1, in favore di assunzioni a tempo indeterminato di giovani fino a 29 anni. Per il periodo 2013-2016, le risorse sono determinate:
 - in favore delle Regioni di Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna e Sicilia nella misura di 100 milioni di euro per il 2013, di 150 milioni di euro per gli anni 2014 e 2015, di 100 milioni di euro per il 2016;
 - per le restanti Regioni, invece, nella misura di 48 milioni di euro per il 2013, 98 milioni di euro per il 2014, 98 milioni di euro per il 2015 e 50 milioni di euro per il 2016.Le somme in oggetto saranno reperite sia dalla riprogrammazione

delle risorse del fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie, già destinate ai programmi operativi 2007-2013, che dalla rimodulazione delle risorse del medesimo fondo già destinate agli interventi del Piano di azione e coesione adottato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, comma 4, della legge di stabilità 2011. Il secondo capoverso del comma 12 stabilisce che le risorse così determinate verranno dapprima versate all'entrata del bilancio dello Stato e, successivamente, riassegnate al fondo sociale per l'occupazione e la formazione per le finalità di cui all'articolo in esame.

- Il comma 13 dispone che, con apposito decreto del Ministero dell'economia e delle finanze, l'importo complessivo delle risorse destinato al finanziamento dell'incentivo in oggetto, pari a 794 milioni di euro, sarà destinato al fondo sociale per l'occupazione e la formazione, istituito ai sensi e per gli effetti dell'art. 18, comma 1, lett. a, del d.l. n. 185/2008.

Articolo 2, commi 2 e 3
Interventi straordinari per l'occupazione

Apprendistato

di Giulia Tolve

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 2, commi 2 e 3
Interventi straordinari
per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

- Entro il 30 settembre 2013 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano adotterà linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante.
- Nell'ambito delle linee guida potranno essere adottate le seguenti disposizioni derogatorie al d.lgs. n. 167/2011:
 - il piano formativo individuale sarà obbligatorio solo per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
 - la registrazione della formazione e della qualifica professionale eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i requisiti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 10

ottobre 2005;

- in caso di imprese multilocalizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale.
- Tali disposizioni troveranno comunque diretta applicazione nel caso in cui il termine per l'adozione delle linee guida decorra inutilmente, pur rimanendo salva la possibilità di una diversa disciplina a seguito dell'adozione delle linee guida stesse o di specifica normativa regionale.

Articolo 2, commi 6-8
Interventi straordinari per l'occupazione

Tirocini formativi e di orientamento nella PA

di Isabella Oddo

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 2, commi 6-8
Interventi straordinari
per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

- In via sperimentale per il triennio 2013-2015, il comma 6 prevede l'istituzione di uno specifico fondo per l'erogazione dell'indennità di partecipazione ai tirocinanti che effettuino tirocini formativi e di orientamento nelle PA. Tale fondo sarà istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con una dotazione di 2 milioni di euro annui. Il fondo opererà alla presenza delle seguenti condizioni:
 - che il soggetto ospitante del tirocinio sia un'amministrazione dello Stato anche ad ordinamento autonomo;
 - che non si possa, per comprovate ragioni, far fronte al relativo onere attingendo ai fondi già destinati alle esigenze formative di tale amministrazione.

- Le modalità attuative del fondo, secondo il comma 7, saranno adottate con uno specifico decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione in esame.
- Il fondo di cui sopra rientra tra gli interventi straordinari che costituiscono oggetto di monitoraggio ai sensi della riforma Fornero. A tal fine il comma 8 prevede che entro il 31 dicembre 2015 si debba procedere a specifica valutazione.

Articolo 2, commi 10-13
Interventi straordinari per l'occupazione
Alternanza e tirocini curriculari

di Alfonso Balsamo

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 2, commi 10-13
Interventi straordinari
per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

- Si dispone un finanziamento totale di 10,6 milioni di euro per lo svolgimento di tirocini curriculari per studenti iscritti ai corsi universitari dell'anno accademico 2013/2014.
- Il finanziamento è rivolto alle università statali che dovranno assegnare massimo 200 euro mensili a studente per cofinanziare (insieme al soggetto ospitante) l'indennità del tirocinio curriculare. Il cofinanziamento da parte del soggetto ospitante, sia pubblico che privato, è obbligatorio.
- Sono previsti criteri di premialità (reddito/merito/equità) che le università dovranno adottare nell'assegnazione del singolo contributo.

Articolo 3, commi 1 e 1-bis
Misure per la povertà e l'inclusione sociale

Sostegno al Mezzogiorno

di Immacolata Di Stani

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 3, commi 1 e 1-bis
Misure urgenti per l'occupazione giovanile
e contro la povertà nel Mezzogiorno – Carta per l'inclusione

- Il comma 1 dell'art. 3 prevede l'attivazione in favore delle Regioni del Mezzogiorno di misure aggiuntive a quelle di cui agli artt. 1 e 2, con l'espressa finalità di favorire l'occupazione e l'attivazione di giovani. Nello specifico, gli interventi aggiuntivi avranno ad oggetto:
 - misure per l'auto-impiego e imprenditorialità, previste dal d.lgs. n. 185/2000, nel limite di 26 milioni di euro per il 2013, di 26 milioni di euro per il 2014 e di 28 milioni di euro per il 2015;
 - per l'azione del Piano di coesione, misure rivolte alla promozione e realizzazione di progetti promossi da giovani e da soggetti delle categorie svantaggiate e molto svantaggiate per l'infrastrutturazione sociale e valorizzazione di beni pubblici,

con particolare riferimento ai beni immobili confiscati, nel limite di 26 milioni di euro per il 2013, di 26 milioni di euro per il 2014 e di 28 milioni per il 2015;

- borse di tirocinio formativo, a favore di giovani tra i 18 e 29 anni, che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività formativa e che siano residenti e/o domiciliati nel territorio del Mezzogiorno, nel limite di 56 milioni di euro per il 2013, di 16 milioni per il 2014 e di 96 milioni per il 2015.

Le risorse, da reperire sia dalla riprogrammazione delle risorse del fondo per l'attuazione delle politiche comunitarie, sia dalla rimodulazione delle risorse del medesimo fondo già destinate agli interventi del Piano di azione e coesione, saranno versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate alle finalità previste dall'articolo in esame.

- Il comma 1-*bis* prevede che per le misure di cui alle lett. *a* e *b* del comma 1 saranno finanziati, in via prioritaria, quei bandi che prevedono il sostegno di nuovi progetti o imprese che, per l'avvio e il consolidamento dell'attività imprenditoriale, possono contare su un'azione di accompagnamento e tutoraggio da parte di imprese già operanti da tempo, con successo, e in altro luogo la medesima attività. L'importo della remunerazione in favore dell'impresa che svolgerà il tutoraggio verrà stabilito con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze solo a fronte dell'assenza da parte dell'impresa che effettua il tutoraggio di forme di controllo societario nei confronti dell'impresa oggetto del tutoraggio e solo in caso di successo di quest'ultima.

Articolo 3, commi 2-5
Misure per la povertà e l'inclusione sociale

**Promozione dell'inclusione sociale
e lotta alla povertà**

di Immacolata Di Stani

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 3, commi 2-5
***Misure urgenti per l'occupazione giovanile
e contro la povertà nel Mezzogiorno – Carta per l'inclusione***

- I commi da 2 a 5 introducono un'ulteriore estensione della nuova social card, quale misura di contrasto alla povertà assoluta nei territori del Mezzogiorno.
- Il comma 2 estende la sperimentazione della social card, oltre alle 12 città italiane con più di 250 mila abitanti, anche ai restanti territori delle Regioni del Mezzogiorno, nel limite di 140 milioni per il 2014 e di 27 milioni per il 2015. Le suddette risorse, a valere sulla riprogrammazione delle risorse del fondo per l'attuazione delle politiche comunitarie, nonché sulla rimodulazione delle risorse del medesimo fondo già destinate agli interventi del Piano di azione e

coesione, saranno riassegnate dal Ministero dell'economia e delle finanze al fondo speciale carta acquisti, di cui all'art. 81, comma 29, del d.l. n. 112/2008.

- Il comma 3 prevede che la ripartizione delle risorse, tra gli ambiti territoriali che le Regioni interessate comunicheranno al Ministero del lavoro entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge, avverrà con apposito provvedimento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero per la coesione territoriale. Ai residenti di ciascun ambito territoriale, destinatario della sperimentazione, saranno attribuiti contributi per un valore complessivo di risorse proporzionale alla stima della popolazione in condizione di maggior bisogno residente in ciascun ambito.
- Al comma 4 è previsto che l'estensione della nuova card avverrà nelle forme e secondo le modalità stabilite dall'art. 60, comma 2, del d.l. n. 5/2012 che definisce i criteri di identificazione, per il tramite dei Comuni dei beneficiari della social card, nonché l'ammontare, in funzione del nucleo familiare, della disponibilità sulle singole carte acquisto. Le Regioni interessate potranno, altresì, d'intesa con il Ministero del lavoro e il Ministero dell'economia e delle finanze, introdurre, con riferimento agli ambiti territoriali di competenza, ulteriori requisiti.
- Infine, il comma 5 specifica che le Regioni, comprese quelle non rientranti nel territorio del Mezzogiorno, e le Province autonome potranno disporre ulteriori finanziamenti per la sperimentazione della carta acquisti o ampliamenti dell'ambito territoriale di loro applicazione.

Articolo 4, commi 1-4
I fondi strutturali

Il finanziamento dei fondi strutturali: novità

di Giovanni Luigi Salsi

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 4, commi 1-4
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

- Le Regioni beneficiarie (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna e Sicilia) dell'incentivo straordinario per la promozione dell'occupazione giovanile (art. 1, comma 12, lett. a) e del pacchetto per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno (art. 3) hanno l'obbligo di attivare, entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del presente testo di legge, le necessarie procedure di modifica dei programmi sulla base della normativa comunitaria vigente. Questa procedura risulta essere necessaria allo scopo di rendere disponibili «le risorse derivanti dalla riprogrammazione dei programmi nazionali cofinanziati dai

Fondi strutturali 2007/2013» (art. 4, comma 1).

- La tempistica dei 30 giorni viene prevista anche per il Gruppo di azione e coesione, che ha l'obbligo di determinare le rimodulazioni delle risorse destinate alle misure del Piano di azione e coesione (art. 4, comma 2). Il Piano di azione e coesione, infatti, nasce con lo scopo di colmare gli eventuali ritardi nell'attuazione e nel rilancio dei programmi cofinanziati dai fondi strutturali 2007-2013, al fine di apportare concreti miglioramenti economico-sociali alle Regioni coinvolte nei singoli pacchetti di incentivo. Ai fini della determinazione di tali risorse investite, occorre tenere presente anche gli esiti del monitoraggio sull'attuazione delle misure in parola. Nel riparto delle risorse da assegnare a valere sui fondi strutturali 2014-2020, occorre, altresì, tenere conto dell'ammontare della rimodulazione in questione.
- Allo scopo di garantire il puntuale utilizzo delle risorse di cui sopra, il Gruppo di azione e coesione verifica periodicamente lo stato di avanzamento dei singoli interventi, di concerto con le amministrazioni interessate (art. 4, comma 3). Qualora fosse necessario, esso provvederà anche a rimodulazioni del Piano di azione e coesione.
- Le misure dei pacchetti di incentivo all'occupazione giovanile e le misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno decorrono dalla data di perfezionamento dei rispettivi atti di riprogrammazione (art. 4, comma 4).

Articolo 5, commi 1-4
La Youth Guarantee

Contenuti e compiti della struttura di missione

di Gaia Gioli

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 5, commi 1-4
Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani"
e la ricollocazione dei lavoratori
destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga"

- Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è stata costituita (ed è già insediata dal 30 luglio 2013) un'apposita struttura di missione con il compito di assicurare tempestiva ed efficace attuazione, a decorrere dal 1° gennaio 2014, alla c.d. Garanzia per i giovani e di promuovere la ricollocazione dei lavoratori beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga. La struttura opera in via sperimentale fino al completamento del riordino dei servizi per l'impiego (e comunque non oltre il 31 dicembre 2015) *con compiti propositivi e istruttori*.
- La struttura di missione:
 - interagisce, nel rispetto del principio di leale collaborazione, in

- sinergia con i diversi livelli di governo preposti all'attuazione delle politiche occupazionali e raccoglie dati sulla situazione dei centri per l'impiego regionali;
- definisce linee guida nazionali per la programmazione degli interventi di politica attiva del lavoro finalizzati all'attuazione della Garanzia per i giovani e al ricollocamento dei percettori di trattamenti di integrazione salariale in deroga ed indica i criteri per l'utilizzo delle relative risorse economiche;
 - promuove, indirizza e coordina gli interventi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di Italia Lavoro e di Isfol;
 - individua e diffonde le migliori prassi fra i soggetti operanti in materia di politiche occupazionali, orientando la loro azione al raggiungimento di obiettivi comuni;
 - promuove la stipula di convenzioni e accordi fra soggetti pubblici e privati al fine di rafforzare le varie azioni in un'ottica di integrazione e sinergia fra i vari attori del sistema;
 - valuta le attività poste in essere dai soggetti coinvolti, prevedendo sistemi premiali volti a valorizzare i risultati ottenuti;
 - promuove ogni utile iniziativa volta a integrare i diversi sistemi informativi e definisce linee guida per la costituzione della banca dati delle politiche attive e passive;
 - presenta rapporti periodici al Ministro del lavoro, formulando proposte di miglioramento degli interventi;
 - dà avvio alla rilevazione e alla pubblicazione on-line dei dati relativi alla coerenza tra formazione e sbocchi occupazionali effettivi, limitatamente ai casi di formazione professionale finanziata con risorse pubbliche;
 - facilita l'accesso a tutti gli interessati alle informazioni contenute nelle banche dati relative agli studi compiuti e alle esperienze di lavoro o formative svolte.
- Sotto il coordinamento del Ministero del lavoro, la struttura di missione è composta dai Presidenti dell'Isfol e di Italia Lavoro, dal Direttore generale dell'Inps, dai dirigenti delle Direzioni generali del Ministero del lavoro e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca con competenze nell'ambito di intervento di tale struttura, più tre rappresentanti della Conferenza

Stato-Regioni, due dell'UPI e uno delle Camere di commercio, industria artigiano ed agricoltura.

- Il Ministero del lavoro mette a disposizione 20 mila euro per l'anno 2013 e 70 mila euro per ciascuno degli anni 2014 e 2015 per gli oneri derivanti dal funzionamento della struttura di missione. Per il funzionamento dei Comitati scientifico e tecnico per l'indirizzo dei metodi e delle procedure per il monitoraggio della riforma del mercato del lavoro sono invece resi disponibili 20 mila euro per il 2013 e 30 mila euro per ciascuno degli anni 2014 e 2015. Si provvede a tali stanziamenti tramite riduzione del fondo sociale per occupazione e formazione.

Articolo 5, commi 4-bis e 4-ter
La Youth Guarantee

Le novità di Isfol

di Gaia Gioli

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 5, commi 4-bis e 4-ter
Misure per l'attuazione della "Garanzia per i giovani"
e la ricollocazione dei lavoratori
destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga"

- Il trattamento retributivo dei dipendenti di Isfol dovrà essere riconosciuto con effetto retroattivo anche al personale dell'Istituto per gli affari sociali (IAS) a partire dal 1° gennaio 2012.
- Il Ministero del lavoro destinerà per il 2014 una somma pari a 6 milioni di euro per la stabilizzazione e la proroga dei contratti dei precari di Isfol, l'ente pubblico di ricerca scientifico vigilato dal Ministero stesso. Tale investimento sarà finalizzato a sostenere la difesa dell'occupazione giovanile con l'attuazione della *Youth Guarantee*. Contestualmente è tagliata di 10 milioni di euro la spesa autorizzabile da Isfol nel 2014.
- Le risorse sono prelevate dal fondo per la formazione e

l'occupazione.

- Il personale in forza di Isfol potrà essere distaccato per la rilevazione e la pubblicazione in rete dei materiali concernenti l'occupabilità garantita tramite i vari percorsi di studio.

Articolo 7, comma 1
Modifiche alla legge Fornero

Il contratto a tempo determinato

di Valentina Picarelli

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 7, comma 1
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- Resta ferma l'acausalità nel caso del primo rapporto a tempo determinato, per una durata massima di 12 mesi, comprensiva di eventuale proroga. Dunque l'acausalità è ammessa anche per l'eventuale proroga del primo contratto, purché complessivamente non si superi il tetto massimo di 12 mesi.
- Alla contrattazione collettiva, anche aziendale, si attribuisce il compito di individuare ogni altra ipotesi di acausalità, senza che tali fattispecie debbano rientrare (come previsto dalla l. n. 92/2012) «nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'art. 5, comma 3, nel limite complessivo del 6% del totale

dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva».

- Si estende anche ai contratti acausali la previsione di cui all'art. 5, comma 2, per cui «se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini». Abrogato il comma 2-bis che prevedeva, in tale ipotesi, un onere di comunicazione del datore di lavoro al centro per l'impiego territorialmente competente.
- Si prevede la riduzione dello *stop and go* a 10 giorni nel caso di un contratto di durata fino a 6 mesi, e a 20 giorni nel caso di contratto di durata superiore ai 6 mesi. Non è previsto lo *stop and go* per le attività stagionali e per tutte le altre ipotesi previste dai contratti nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- Si esclude l'applicazione del d.lgs. n. 368/2001 per i contratti a termine stipulati con personale iscritto nelle liste di mobilità.
- Si fanno rientrare nei limiti quantitativi di utilizzazione del contratto a termine, previsti dalla contrattazione collettiva, anche i contratti a termine acausali.

Articolo 7, comma 1
Modifiche alla legge Fornero

La somministrazione

di Sabrina Chiarelli

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 7, comma 1
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- Il legislatore interviene in materia di somministrazione di lavoro provvedendo ad un importante chiarimento sul computo dei limiti di durata della somministrazione acausale «da prima missione» (ossia quella particolare ipotesi di somministrazione finalizzata all’inserimento di un lavoratore che non abbia mai svolto una precedente attività lavorativa presso il medesimo soggetto utilizzatore) e rafforzando le possibilità di ricorso alla somministrazione acausale già riconosciute alla contrattazione collettiva.
- Nel primo caso la legge precisa che la proroga di tali ipotesi di somministrazione ricade nel computo del limite massimo di durata di 12 mesi imposto con riferimento a tale fattispecie.

- Con la seconda modifica la legge amplia il potere di intervento delle parti sociali ai fini dell'individuazione di nuove ipotesi di somministrazione esonerate dall'obbligo di specificazione dei motivi di ricorso stabiliti *ex lege*. Tale possibilità non deve essere più connessa all'esistenza di uno dei processi organizzativi descritti dal legislatore, né soggiacere al limite quantitativo del 6% del totale dei lavoratori occupati, ed è infine riconosciuta, con una conseguente estensione della legittimazione dei livelli negoziali, «ai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Articolo 7, comma 2
Modifiche alla legge Fornero

La codatorialità

di Anna Rita Caruso

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 7, comma 2
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- Qualora il distacco avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa, l'interesse del distaccante sorge automaticamente, in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori.
- Per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.

Articolo 7, commi 2, lettere a e b, 3 e 5
Modifiche alla legge Fornero

Il contratto di lavoro intermittente

di Roberta Scolastici

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 7, commi 2, lettere a e b, 3 e 5
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- Fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto e con l'eccezione dei settori del turismo, pubblici esercizi e spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, con il medesimo datore di lavoro, per un periodo non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro reso nell'arco di 3 anni solari. In caso di superamento del limite, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. A tale fine si computano esclusivamente le giornate prestate successivamente all'entrata in vigore del provvedimento.
- Con la l. di conversione n. 99/2013 sparisce la previsione contenuta al comma 2, lett. *b*, dell'art. 7 del d.l. n. 76/2013. Permane dunque la sanzione prevista nel caso di mancata comunicazione preventiva

della chiamata di cui all'art. 35, comma 3-*bis*, a prescindere dall'adempimento degli obblighi contributivi connessi alla prestazione resa.

- I contratti sottoscritti prima dell'entrata in vigore della l. n. 92/2012 (c.d. legge Fornero), e non conformi alle novità apportate dalla stessa, restano validi fino al 1° gennaio 2014 (anziché fino al 18 luglio 2013, come precedentemente disposto).

**Articolo 7, commi 2, lettere c, c-bis e d, 2-bis
e 5, lettera d, n. 1
Modifiche alla legge Fornero**

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto

di Valeria Filippo

**Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013**

**Articolo 7, commi 2, lettere c, c-bis e d, 2-bis e 5, lettera d, n. 1
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92**

- Il *progetto* individuato dalle parti nell'ambito della sottoscrizione di un contratto di collaborazione a progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi. Il legislatore trasforma l'originaria disgiunzione (introdotta dalla riforma Fornero) in una *coniunzione*, allargando quindi lo spettro di contratti a progetto stipulabili (che possono concernere, alternativamente, compiti esecutivi o ripetitivi).
- Il legislatore prevede un'ulteriore possibilità di *proroga* del contratto a progetto (oltre a quanto previsto dall'art. 66, comma 1, del d.lgs.

n. 276/2003 relativamente al periodo di gravidanza della collaboratrice) per i contratti di collaborazione che hanno ad oggetto attività di ricerca scientifica. Tale proroga è consentita nell'ipotesi di ampliamento dell'attività per temi connessi all'oggetto del progetto originariamente concordato.

- Relativamente alla *forma* del contratto, viene meno l'inciso, contenuto nell'art. 62 del d.lgs. n. 276/2003, che prevedeva la necessaria indicazione degli elementi del contratto a progetto (progetto, durata, coordinamento e corrispettivo) «ai fini della prova». L'indicazione per iscritto degli elementi essenziali del contratto, quindi, diviene costitutiva.
- Sono escluse dal campo di applicazione dell'art. 61, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 nel settore dei call center in modalità *outbound* sia le attività di vendita diretta di beni, sia le attività di servizi. Il legislatore ha inteso chiarire che l'art. 61, comma 1, non trova applicazione anche in riferimento alle «attività di servizi» oltre che di «vendita diretta di beni».
- Le procedure di convalida del *recesso* e della *risoluzione consensuale* previste dalla legge Fornero (incluse quelle relative alla lavoratrice in gravidanza o alla lavoratrice o al lavoratore nel caso di minore adottato o affidato) sono estese anche alle collaborazioni a progetto.

Articolo 7, comma 2
Modifiche alla legge Fornero

Contratti a progetto
negli enti di ricerca pubblici

di Valentina Picarelli

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 7, comma 2
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- In sede di conversione in legge un emendamento ha inserito il punto *2-bis*, stabilendo che «se il contratto [di lavoro a progetto] ha per oggetto un'attività di ricerca scientifica e questa viene ampliata per temi connessi o prorogata nel tempo, il progetto prosegue automaticamente».

Articolo 7, comma 2, lettere e e f
Modifiche alla legge Fornero

Lavoro accessorio

di Roberta Scolastici

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 7, comma 2, lettere e e f
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- Con la l. n. 99/2013, di conversione del d.l. n. 76/2013, viene confermata l'abrogazione del riferimento a prestazioni «di natura meramente occasionale». Dunque, per prestazioni di lavoro accessorio devono ora intendersi quelle attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5 mila euro nel corso di un anno solare, fermo restando il limite dei 2 mila euro per ciascun committente/imprenditore commerciale o professionista, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione.
- Viene rimessa al Ministero del lavoro la possibilità di stabilire, con proprio decreto, specifiche condizioni, modalità ed importi dei buoni orari, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da

amministrazioni pubbliche, per specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa.

Articolo 7, comma 4
Modifiche alla legge Fornero

Licenziamento

di Rosita Zucaro

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 7, comma 4
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- Il tentativo obbligatorio di conciliazione, da esperirsi prima di procedere all'intimazione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, non trova espressamente applicazione nei seguenti casi:
 - licenziamento per superamento del periodo di comporto (come noto, trattasi del periodo di conservazione del posto di lavoro durante le assenze per malattia) di cui all'art. 2110 c.c.;
 - licenziamento e interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ex art. 2, comma 34, l. n. 92/2012 (licenziamenti effettuati per cambi di appalto, interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore edile, per completamento delle attività e chiusura del cantiere).
- La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di

conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'art. 116 c.p.c. (ossia potrà desumere argomenti di prova dal contegno delle parti).

Articolo 7, comma 5, lettera d
Modifiche alla legge Fornero

Dimissioni

di Rosita Zucaro

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 7, comma 5, lettera d
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- Estensione del campo di applicazione della disciplina delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro, introdotta dalla riforma Fornero, ai seguenti casi:
 - contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto;
 - contratti di associazione in partecipazione.

Articolo 7, comma 5, lettera b
Modifiche alla legge Fornero

L'incentivo Aspi

di Nicola D'Erario

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 7, comma 5, lettera b
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- Con decorrenza immediata è previsto il riconoscimento del 50% dell'Aspi al datore di lavoro che assuma i lavoratori percettori di Aspi.
- L'incentivo ha durata pari alle mensilità residue dell'indennità Aspi spettante al lavoratore ed è ammissibile esclusivamente per le assunzioni a tempo pieno e indeterminato a carattere volontario. Sono escluse, invece, le trasformazioni contrattuali a tempo indeterminato (contrariamente a quanto previsto dall'art. 8, comma 4, della l. n. 223/1991 per i lavoratori in mobilità).
- Sotto l'aspetto soggettivo, potranno beneficiare dell'incentivo tutti i datori di lavoro, eccetto quelli con assetti proprietari coincidenti, o in rapporto di collegamento e controllo con i datori di lavoro che

abbiano, nei 6 mesi precedenti, proceduto al licenziamento di un lavoratore "incentivato".

- Quale condizione di procedibilità all'ammissione al beneficio è fatto obbligo al datore di lavoro di allegare alla richiesta di ammissione all'incentivo una dichiarazione con la quale si attesta la non ricorrenza delle condizioni ostative di cui al punto precedente.

Articolo 7, comma 5, lettera c
Modifiche alla legge Fornero

I fondi di solidarietà

di Luca Apollonio

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 7, comma 5, lettera c
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- In una prospettiva di universalizzazione e generalizzazione degli strumenti a tutela del sostegno al reddito, il legislatore ha previsto l'obbligo della costituzione dei nuovi fondi di solidarietà bilaterali, così come previsto dall'art. 3 della l. n. 92/2012. Attraverso un graduale superamento dei c.d. ammortizzatori in deroga, è disposta infatti l'istituzione obbligatoria di tali fondi per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale in relazione alle imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti.
- In particolare è previsto:
 - un modello obbligatorio, per le imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti, incentrato su fondi di

- solidarietà, promossi dalla contrattazione collettiva, operanti presso l'Inps;
- un modello “alternativo”, per quei settori in cui siano già operanti consolidati sistemi di bilateralità, di particolare interesse anche per le imprese con meno di 15 dipendenti, incentrato su fondi bilaterali le cui regole di funzionamento, pur affidate alla contrattazione collettiva, devono ispirarsi a requisiti di affidabilità per la corretta gestione e a criteri per la contabilità tecnica stabiliti tramite decreto.
 - Per le imprese che occupano più di 15 dipendenti, non coperte dalla normativa in materia di integrazione salariale, per le quali non siano stati stipulati accordi collettivi volti all'attivazione di un fondo di solidarietà bilaterale o di un fondo di solidarietà alternativo, il legislatore ha previsto l'istituzione, tramite decreto, di un fondo di solidarietà residuale.
 - Il d.l. n. 76/2013 proroga e uniforma i termini per la costituzione dei fondi di solidarietà bilaterali. In particolare il termine viene modificando il termine per la sottoscrizione di accordi collettivi tesi alla costituzione di fondi di solidarietà bilaterali al 31 ottobre 2013, termine già prorogato al 18 luglio 2013 dalla l. n. 228/2012 (c.d. legge di stabilità 2013) e originariamente previsto per il 18 gennaio 2013 dalla legge Fornero. Stessa regola anche per i fondi “alternativi”: il 31 ottobre 2013 è il termine entro il quale le parti sociali possono adeguare le fonti normative e istitutive dei fondi bilaterali ovvero dei fondi interprofessionali alle finalità dei fondi istituiti secondo il modello ordinario. Decorso inutilmente il termine, a decorrere dal 1° gennaio 2014, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, provvederà all'istituzione del fondo di solidarietà residuale. Analogamente vengono uniformati al 31 ottobre 2013 anche i termini per l'adeguamento alle suddette finalità relativamente ai fondi ex l. n. 662/1996 e quelli riconducibili ai settori del trasporto aereo, aeroportuale e ferroviario.
 - Nel d.l. n. 76/2013 all'art. 7, comma 5, lett. c, vi è da registrare l'unica novità apportata: il legislatore precisa la natura non regolamentare del decreto interministeriale adottato dal Ministero

del lavoro e delle politiche sociali, mediante il quale si provvede all'istituzione, presso l'Inps, dei fondi di solidarietà ex art. 3, comma 4, l. n. 92/2012, dei fondi ex l. n. 662/1996 e di quelli relativi al trasporto aereo, aeroportuale e ferroviario.

Articolo 7, comma 5, lettere a, punto 2-bis, e d, punto 1
Articolo 7-bis, commi 1-7
Modifiche alla legge Fornero

L'associazione in partecipazione

di Francesco Catalfamo

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 7, comma 5, lettere a, punto 2-bis, e d, punto 1
Modifiche alla disciplina
introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

- I limiti afferenti al numero di lavoratori associati in partecipazione impiegabili in una medesima attività e le relative sanzioni imposte dalla l. n. 92/2012, art. 1, comma 28 non si applicano:
 - agli associati nell'ambito di imprese mutualistiche individuati mediante elezione dell'organo assembleare il cui contratto sia certificato;
 - ai rapporti tra produttori e artisti, interpreti ed esecutori, volti alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento.
- Vengono estese ai lavoratori associati in partecipazione le tutele previste dalla l. n. 92/2012 per la lavoratrice in gravidanza (o per la

lavoratrice o il lavoratore nel caso di minore adottato o affidato) riguardanti la convalida delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto ad opera del Servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio, cui è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro, come pure quelle inerenti, in via generale, alla convalida delle dimissioni e della risoluzione del rapporto.

Articolo 7-bis, commi 1-7
***Stabilizzazione di associati in partecipazione
con apporto di lavoro***

- Con l'obiettivo di incentivare la stabilizzazione dei lavoratori associati in partecipazione e di regolarizzare allo stesso tempo i rapporti di associazione illegittimi, consente alle aziende di concludere tra il 1° giugno e il 30 settembre 2013 contratti collettivi con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nei quali si preveda l'assunzione con contratto a tempo indeterminato (anche in apprendistato), entro 3 mesi dalla loro stipulazione, di soggetti già parti di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Alle assunzioni si applicano i benefici disposti dalla normativa vigente qualora:
 - i lavoratori interessati all'operazione sottoscrivano un atto di conciliazione;
 - il datore di lavoro versi a titolo di contributo straordinario integrativo alla gestione separata dell'Inps, in riferimento a ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato, una somma pari al 5% della quota di contribuzione a carico degli associati per i periodi di vigenza dei contratti di associazione in partecipazione e comunque per un periodo non superiore a 6 mesi;
 - nei 6 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro non receda dal contratto se non per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo;

- l'atto di conciliazione, il contratto collettivo e quello individuale, unitamente all'attestazione dell'avvenuto versamento del contributo straordinario integrativo, siano depositati presso le competenti sedi dell'Inps entro il 31 gennaio 2014.
- Possono accedere alla normativa anche le aziende destinatarie di provvedimenti giurisdizionali o amministrativi non definitivi concernenti la qualificazione dei pregressi rapporti. Il buon esito della procedura comporta l'estinzione degli eventuali illeciti contributivi, assicurativi e fiscali connessi ad attività ispettiva già compiuta all'entrata in vigore della legge, delle relative pretese contributive, assicurative e delle sanzioni amministrative e civili.

Articolo 7-bis
Modifiche alla legge Fornero

Attività ispettive

di Carmine Santoro

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 7-bis
Stabilizzazione di associati in partecipazione
con apporto di lavoro

- Periodo: fra il 1° giugno ed il 30 settembre 2013.
- Accesso: tutte le aziende, anche assistite dalla propria associazione di categoria, anche destinatarie di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi, concernenti la qualificazione dei pregressi rapporti.
- Condizioni per l'accesso:
 - stipula con le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale di specifici contratti collettivi, i quali devono prevedere l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, entro 3 mesi dalla loro stipulazione, di soggetti già parti, in veste di associati, di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro;

- sottoscrizione, con i lavoratori da assumere, di conciliazioni nelle sedi e secondo le procedure di cui agli artt. 410 s.s. c.p.c.;
- versamento di un contributo straordinario alla gestione separata Inps.
- I datori di lavoro devono depositare, presso le competenti sedi Inps, i contratti collettivi ed individuali stipulati e gli atti di conciliazione raggiunti con i lavoratori e l'attestazione dell'avvenuto versamento di cui al comma 4 entro il 31 gennaio 2014, ai fini della verifica circa la correttezza degli adempimenti.
- Nei 6 mesi successivi alle assunzioni degli associati, i datori di lavoro possono recedere dal rapporto solo per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.
- Il buon esito della verifica, da parte dell'Inps, degli adempimenti previdenziali ed amministrativi comporta, relativamente ai pregressi rapporti di associazione o forme di tirocinio, l'estinzione degli illeciti contributivi, assicurativi e fiscali, anche connessi ad attività ispettiva già compiuta alla data di entrata in vigore della legge di conversione e con riferimento alle forme di tirocinio avviate dalle aziende sottoscrittrici dei contratti in questione.
- L'esito positivo della verifica determina altresì l'inefficacia sopravvenuta dei provvedimenti amministrativi emanati in conseguenza di contestazioni riguardanti i medesimi rapporti, anche se già oggetto di accertamento giudiziale non definitivo. L'estinzione riguarda anche le pretese contributive, assicurative e le sanzioni amministrative e civili conseguenti alle contestazioni connesse ai rapporti di associazione.

Articolo 8, commi 1-5
Banca dati politiche attive e passive

La nuova banca dati

di Isabella Oddo

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 8, commi 1-5
Banca dati politiche attive e passive

- La banca dati sarà istituita in seno al Ministero del lavoro e delle politiche sociali senza oneri aggiuntivi con il duplice scopo di razionalizzare tutti gli interventi in materia di lavoro (politiche attive e passive) e garantire un'immediata attivazione della *Youth Guarantee* di cui all'art. 5 del d.l. n. 76/2013.
- Per raggiungere tali scopi si prevede un miglior utilizzo dei dati attraverso un'integrazione di tutti i diversi sistemi informativi lasciando però un vuoto sulla definizione delle modalità operative, sui tempi e sui meccanismi di raccordo con il Sistema informativo lavoro (SIL) e con la Borsa continua nazionale del lavoro, dei quali ne sarà una componente.
- Al fine di essere maggiormente inclusiva e gestire e monitorare a livello centrale complessivamente tutti i dati delle politiche attive e passive del mercato del lavoro, confluiranno nella nuova banca dati tutti i dati del Sistema informativo percettori di trattamento di

sostegno al reddito (SIP), dell'anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati delle università e della "dorsale informativa" prevista dalla c.d. riforma Fornero.

- Le Regioni, le Province, le Province autonome, l'Isfol, l'Inps, Italia Lavoro, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, il Ministero dell'interno, il Ministero dello sviluppo economico, le università pubbliche e private e le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura concorreranno ad alimentare la banca dati, insieme a tutti quei soggetti pubblici e privati con i quali il Ministero del lavoro stipulerà apposite convenzioni al fine di una migliore organizzazione dei servizi e degli interventi.

Articolo 9, comma 1
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Responsabilità solidale negli appalti

di Gabriele Gamberini

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 9, comma 1
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

- Anche i lavoratori con contratto di lavoro autonomo sono tra i soggetti beneficiari del regime di responsabilità solidale di cui all'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 riguardo ai compensi ed ai versamenti derivanti dagli obblighi di natura previdenziale ed assicurativa maturati nell'ambito di un contratto di appalto.
- La responsabilità solidale di cui all'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 non si applica alle pubbliche amministrazioni committenti.
- Le deroghe alla responsabilità solidale di cui all'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 possono avere ad oggetto esclusivamente i trattamenti retributivi ed i compensi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto, ma non i contributi previdenziali ed assicurativi.

Articolo 9, comma 2
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Sanzioni

di Carmine Santoro

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 9, comma 2
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

- È prevista la rivalutazione ogni 5 anni delle ammende e delle sanzioni amministrative pecuniarie previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro con decreto del Direttore generale della Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in misura pari all'indice Istat dei prezzi al consumo.
- In sede di prima applicazione la rivalutazione si applica, a decorrere dal 1° luglio 2013, nella misura del 9,6%.
- Gli importi sanzionatori rivalutati si applicano esclusivamente alle violazioni commesse successivamente alla stessa data del 1° luglio 2013.
- Le maggiorazioni derivanti dalla applicazione della norma sono destinate, per metà del loro ammontare, al finanziamento di

iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del lavoro.

Articolo 9, commi 2 e 6
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Novità in materia di salute e sicurezza

di Alessio Fionda

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 9, commi 2 e 6
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

- Il comma 4-*bis* dell'art. 306 del TU sulla salute e sicurezza (d.lgs. n. 81/2008) viene modificato con un nuovo comma 4-*bis* che prevede dal 1° luglio 2013, l'adeguamento del 9,6% delle sanzioni pecuniarie e delle ammende per le contravvenzioni relative all'igiene e alla sicurezza sul lavoro. Le sanzioni saranno aggiornate ogni 5 anni in base all'indice Istat.
- Da evidenziare come, con la conversione in legge del d.l. n. 76/2013, sia stata inserita una nuova disposizione che prevede esplicitamente che la rivalutazione si applica esclusivamente alle violazioni commesse successivamente al 1° luglio 2013.
- In particolare la disposizione prevede:
 - la rivalutazione ogni 5 anni delle sanzioni e delle ammende previste in materia di salute, sicurezza ed igiene sul lavoro con

- decreto del Direttore generale per l'attività ispettiva;
- la rivalutazione è calcolata sulla base dell'indice Istat;
 - in sede di prima applicazione la rivalutazione è pari al 9,6% (senza alcun arrotondamento), a decorrere dal 1° luglio 2013 e si applica esclusivamente per le violazioni commesse successivamente al 1° luglio 2013;
 - le maggiorazioni sono destinate per metà del loro ammontare al finanziamento di iniziative di vigilanza e per il sostegno di misure di prevenzione e promozione in materia di sicurezza sul lavoro.
- Il comma 6 introduce un'ulteriore disposizione circa l'integrale applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro previste nel TU andando a modificare nel seguente modo il d.lgs. n. 276/2003: «All'articolo 23, comma 1, primo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, dopo le parole: "presso un utilizzatore," sono inserite le seguenti: "e ferma restando l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81"».
 - In parte la norma completa già quanto contenuto nello stesso art. 23 del d.lgs. n. 276/2003 laddove prevede, al comma 5, che «l'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi».

Articolo 9, comma 3
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Apprendistato

di Giulia Tolve

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 9, comma 3
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

- Si prevede la possibilità di trasformare il contratto di apprendistato volto al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in contratto di apprendistato professionalizzante una volta conseguito il diploma professionale. La durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

Articolo 9, commi 4-bis e 4-ter
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Lavoro dei disabili

di Alessandra Innesti

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 9, commi 4-bis e 4-ter
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

- Il legislatore ha previsto un incremento della dotazione del fondo per il diritto al lavoro dei disabili, istituito con la l. n. 68/1999, art. 13, comma 4, di 10 milioni di euro per l'anno 2013 e di 20 milioni per l'anno 2014.
- La l. n. 99/2013 modifica il d.lgs. n. 216/2003, introducendo il comma 3-bis il quale prevede l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati di adottare "accomodamenti ragionevoli" al fine di garantire alle persone disabili la piena uguaglianza rispetto agli altri lavoratori, in ottemperanza al principio di parità di trattamento delle persone con disabilità.
- Il legislatore, al comma 4-ter, riferendosi espressamente ai datori di lavoro pubblici, stabilisce che essi devono rispettare il principio di parità di trattamento senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica

e con le risorse umane, finanziarie e strumentali che sono disponibili in base alla legislazione vigente.

Articolo 9, commi 10-10-ter
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Lavoratori stranieri

di Anna Rita Caruso

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 9, commi 10-10-ter
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

- Se la dichiarazione di emersione è rigettata per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro, se sussistono i requisiti previsti dalla sanatoria (pagamento del contributo forfettario e presenza dal termine stabilito), lo sportello unico per l'immigrazione (SUI) rilascia al lavoratore un permesso di soggiorno per attesa occupazione.
- Con il rilascio del permesso per attesa occupazione, i procedimenti penali e amministrativi a carico del lavoratore per le violazioni commesse sono archiviati.
- Se il rapporto di lavoro cessa durante l'emersione e il lavoratore è in possesso del requisito della presenza, la sanatoria si considera conclusa e al lavoratore è rilasciato un permesso di attesa occupazione oppure per lavoro subordinato, qualora subentri un

nuovo datore di lavoro.

- Il datore di lavoro che ha presentato richiesta di emersione resta responsabile per il pagamento del contributo forfettario fino alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro.
- Per i lavoratori stranieri alloggiati presso un immobile di disponibilità del datore di lavoro o in caso di assunzione dello stesso, il datore dovrà procedere ad effettuare le comunicazioni previste all'autorità di Polizia di Stato nel primo caso e al CPI nel secondo.
- Con riferimento alla comunicazione obbligatoria di assunzione del lavoratore straniero, dovrà essere aggiornato il d.m. 30 ottobre 2007 relativo alle comunicazioni obbligatorie.

Articolo 9, comma 11
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Lavoro in agricoltura

di Anna Rita Caruso

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 9, comma 11
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

- Le imprese agricole, comprese le cooperative, appartenenti allo stesso gruppo, oppure riconducibili allo stesso proprietario o a parenti o affini entro il III grado, possono assumere congiuntamente lavoratori presso le relative aziende.
- L'assunzione congiunta può essere effettuata anche da imprese con contratto in rete quando almeno il 50% di esse siano agricole.
- Con decreto ministeriale sono definite le modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte.
- I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro.

Articolo 9, commi 13-15-ter
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

S.r.l. semplificata

di Giovanni Luigi Salsi

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 9, commi 13-15-ter
Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

- Eliminazione del limite dei 35 anni ai fini della costituzione della S.r.l. semplificata (comma 13, lett. a).
- Gli amministratori possono essere scelti anche tra soggetti che non abbiano la caratteristica di soci (comma 13, lett. b).
- Si dispone che le clausole del modello standard tipizzato debbano essere inderogabili (comma 13, lett. b-bis).
- Eliminazione della figura della S.r.l. "a capitale ridotto", mediante l'abrogazione dei primi 4 commi dell'art. 44 del d.l. n. 83/2013, convertito dalla l. n. 134/2012 (comma 14, lett. a). Le società a capitale ridotto, eventualmente già iscritte presso il Registro delle imprese, saranno qualificate, ad ogni effetto di legge, come S.r.l. "semplificate".
- Vengono effettuate modifiche all'art. 2464 c.c., in tema di

conferimenti (comma 15-*bis*). Alla sottoscrizione dell'atto costitutivo, almeno il 25% dei conferimenti in denaro (e l'intero sovrapprezzo) deve essere versato non più presso una banca, ma direttamente «all'organo amministrativo nominato nell'atto costitutivo». Per motivi di trasparenza e di semplificazione amministrativa, viene stabilito che «i mezzi di pagamento devono essere indicati nell'atto costitutivo».

- Viene ampliato il terzo comma dell'art. 2463 c.c., in tema di costituzione della società (comma 15-*ter*). La novella normativa stabilisce che l'ammontare del capitale può essere determinato in misura inferiore ad euro 10 mila e pari ad almeno un euro. In tale caso i conferimenti devono farsi in denaro e devono essere versati per intero alle persone cui è affidata l'amministrazione.
- Ai fini della conservazione del patrimonio sociale, viene stabilito che la quota degli utili civili da destinare alla riserva legale (art. 2430 c.c.) deve essere pari ad almeno 1/5 degli utili stessi, fino a quando capitale sociale e riserva legale non abbiano raggiunto l'ammontare di euro 10 mila. La riserva legale può essere imputata solo a capitale sociale ed utilizzata per la copertura di perdite di esercizio e, quindi, non può essere mai distribuita ai soci. In caso di diminuzione della riserva legale, la stessa dovrà essere reintegrata.

**Articoli 10 e 10-bis
Previdenza**

Novità in materia di previdenza

di Mauro Sferrazza

**Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013**

Articolo 10

Disposizioni in materia di politiche previdenziali e sociali

- Il legislatore interviene in materia tanto di previdenza pubblica, quanto di previdenza obbligatoria. Dispone anzitutto che, sino alla nomina degli altri componenti della Covip (Commissione per la vigilanza sui fondi pensione di cui all'art. 18, comma 3, del d.lgs. n. 252/2005), il componente in carica alla data di entrata in vigore del decreto-legge continui ad assicurare lo svolgimento di tutte le funzioni demandate da norme di legge e di regolamento alla medesima Covip.
- Sempre nell'ambito della previdenza complementare viene, poi, disposta la rideterminazione della disciplina dell'erogazione dei finanziamenti e delle prestazioni, da parte di particolari categorie di fondi pensione (segnatamente, i fondi pensione che coprono rischi biometrici, che garantiscono un rendimento degli investimenti o un

determinato livello di prestazioni). Nel caso, infatti, in cui gli stessi non dispongano di mezzi patrimoniali adeguati in relazione al complesso degli impegni finanziari esistenti e salvo che detti impegni finanziari siano assunti da soggetti gestori già sottoposti a vigilanza prudenziale a ciò abilitati, la novella stabilisce che le fonti istitutive possono rideterminare la disciplina, oltre che del finanziamento, anche delle prestazioni, con riferimento sia alle rendite in corso di pagamento, sia a quelle future. È fatta salva «la possibilità che gli ordinamenti dei fondi attribuiscono agli organi interni specifiche competenze in materia di riequilibrio delle gestioni».

- Per effetto della disposizione di cui al comma 3 sono trasferite dall'Inail all'Inps, a decorrere dal 1° gennaio 2014, le funzioni amministrative in materia di assicurazioni per malattia e maternità dei lavoratori marittimi. Compiti, quelli dell'accertamento, della riscossione dei contributi sociali di malattia e del pagamento delle prestazioni economiche di malattia e maternità per gli iscritti alle casse marittime per gli infortuni sul lavoro e le malattie, che erano, appunto, rimasti assegnati alle gestioni previdenziali delle casse stesse, e che ora passano all'Inps, il quale, invece, prima provvedeva soltanto a rimborsare gli oneri dei servizi effettuati per suo conto mediante apposita convenzione. Con "clausola" ormai di stile in queste occasioni, il successivo comma 4 precisa che l'Inps debba provvedere alle predette attività «con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente».
- Di rilievo la modifica apportata dal comma 5 all'art. 14-*septies* del d.l. n. 663/1979, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 33/1980. Il tema è quello relativo all'individuazione dei redditi, ai fini della verifica del relativo requisito (reddituale), allo scopo di ottenere la pensione di inabilità prevista dalla norma di cui all'art. 12 della l. n. 118/1971. Intervenendo direttamente sui risultati dell'elaborazione giurisprudenziale in materia, il legislatore stabilisce che, ai fini della fruizione della pensione di inabilità in favore dei mutilati e degli invalidi civili, i requisiti reddituali debbano essere computati soltanto con riferimento al reddito imponibile IRPEF degli stessi soggetti, con esclusione del reddito percepito dagli altri componenti

del nucleo familiare. In altri termini, il superamento o meno del limite di reddito (pari, per il 2013, ad euro 16.127) deve essere accertato senza sommare il reddito della persona interessata con quello del coniuge o di altri familiari conviventi. Peraltro, il comma 6 precisa che la nuova disposizione si applica anche alle domande di pensione di inabilità in relazione alle quali non sia intervenuto provvedimento definitivo e ai procedimenti giurisdizionali non ancora conclusi con sentenza definitiva, limitatamente al riconoscimento del diritto a pensione, senza il pagamento di importi arretrati. È, comunque, esclusa la ripetizione degli importi erogati prima della data di entrata in vigore della norma di cui trattasi, laddove conformi con i criteri di cui al comma 5.

- Il comma 7 dispone l'esclusione dei trasferimenti erariali in favore delle Regioni relativi alle politiche sociali e alle non autosufficienze da quelli che sono assoggettati a riduzione nel caso di mancata adozione, da parte della Regione, delle misure di «riduzione dei costi della politica», di cui all'art. 2 del d.l. n. 174/2012.
- Il comma 7-bis, coniato in sede di conversione del decreto-legge, provvede a rifinanziare di 5,5 milioni di euro, a partire dal 2014, la l. n. 193/2000 (c.d. legge Smuraglia), volta a favorire l'attività lavorativa dei detenuti.

Articolo 10-bis

Disposizioni concernenti gli enti di diritto privato

- L'art. 10-bis è stato inserito in sede di conversione del decreto-legge di cui trattasi. L'obiettivo del legislatore è quello di imporre ulteriori risparmi di gestione per gli enti previdenziali privatizzati, anche «al fine di destinare risorse aggiuntive all'ingresso dei giovani professionisti nel mercato del lavoro delle professioni e di sostenere i redditi dei professionisti nelle fasi di crisi economica».
- Secondo il comma 1, fatte salve le misure di contenimento della spesa già in essere, gli enti di previdenza di diritto privato di cui al d.lgs. n. 509/1994 e al d.lgs. n. 103/1996 sono impegnati a «realizzare ulteriori e aggiuntivi risparmi di gestione attraverso forme associative destinando le ulteriori economie e i risparmi agli

interventi di welfare in favore dei propri iscritti e per le finalità di assistenza di cui al comma 3 dell'articolo 8 del decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103, e successive modificazioni». Il fine immediato è quello del miglioramento dei trattamenti pensionistici degli iscritti alle casse o enti di cui trattasi che adottano il sistema di calcolo contributivo e ai quali è già riconosciuta la facoltà di destinare parte del contributo integrativo posto a carico di coloro che si avvalgono delle attività professionali degli iscritti all'incremento dei montanti individuali.

- Il comma 2 dispone che per le suddette finalità i risparmi (aggiuntivi rispetto a quelli già stabiliti dall'art. 8, comma 3, del d.l. n. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 135/2012) «derivanti dagli interventi di razionalizzazione per la riduzione della spesa sostenuta per consumi intermedi nel rispetto dell'equilibrio finanziario di ciascun ente possono essere destinati ad interventi di promozione e sostegno al reddito dei professionisti e agli interventi di assistenza in favore degli iscritti».
- Il comma 3, infine, si occupa specificamente dei giovani professionisti, mirando ad agevolarne l'ingresso nel mercato di lavoro. La norma dispone, a tal riguardo, che gli enti di previdenza di diritto privato, anche attraverso l'Associazione degli enti previdenziali privati (Adepp), «al fine di anticipare l'ingresso dei giovani professionisti nel mercato del lavoro svolgono, attraverso ulteriori risparmi, funzioni di promozione e sostegno dell'attività professionale anche nelle forme societarie previste dall'ordinamento vigente».

Articolo 11, commi 1-23
Articolo 11-bis, commi 1 e 2
Articolo 12, commi 1 e 2
Altre misure

Sintesi dei contenuti degli articoli 11-12

di Claudio Cortesi

Decreto-legge n. 76/2013
convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99/2013

Articolo 11, commi 1-23
Disposizioni in materia fiscale e di impegni internazionali e
altre misure urgenti

- L'applicazione dell'aumento dell'aliquota ordinaria dell'IVA, dal 21% al 22%, viene posticipato dal 1° luglio 2013 al 1° ottobre 2013. Il termine del 1° luglio era previsto dall'art. 40, comma 1-ter, del d.l. n. 98/2011, convertito dalla l. n. 111/2011.
- Viene abrogata la possibilità di sospendere l'aumento programmato dell'IVA in caso di interventi fiscali che abbiano un impatto positivo sul bilancio dello Stato effettuati prima del 30 giugno 2013.
- Viene abrogata la disposizione presente nel comma 1-*quater* del d.l. n. 98/2011, secondo cui l'aumento dell'aliquota non si sarebbe applicato in caso di introduzione, entro il 30 giugno 2013, di

provvedimenti che, tramite il riordino della spesa sociale o di eliminazione di agevolazioni fiscali, avessero avuto un impatto positivo sul bilancio pubblico di almeno 6.560 milioni di euro annui. Tale disposizione non è stata aggiornata dagli ultimi interventi legislativi e non era più operante.

Redditi dei titoli di Stato greci nel portafoglio *Securities Markets Programme* attribuibili all'Italia

- La Banca d'Italia deve comunicare annualmente al Ministero dell'economia e delle finanze l'ammontare degli utili di gestione dei redditi derivanti dai titoli di stato greci presenti nel portafoglio *Securities Markets Programme*, per la quota di pertinenza italiana.
- La quota dei titoli di Stato greci posseduti dall'Italia, in attuazione dell'accordo dell'Eurogruppo del 21 febbraio 2012, per il periodo 2012-2014, ammonta a 4,1 milioni di euro.
- Gli utili maturati vengono quindi riassegnati con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze per assolvere gli impegni del citato accordo europeo in favore della Grecia. Trattandosi di un mero giro contabile volto a restituire i maggiori utili di cui la Banca d'Italia dispone in conseguenza della detenzione di titoli di Stato greci, la norma non ha bisogno di copertura perché non ha impatto negativo sulle finanze pubbliche.

Contributo in favore del *Chernobyl Shelter Fund*

- È previsto un contributo italiano di 25,1 milioni di euro in favore del *Chernobyl Shelter Fund*, fondo operante presso la Banca europea per la ricostruzione e lo sviluppo. Tale fondo ha l'obiettivo di finanziare la messa in sicurezza della centrale nucleare di Chernobyl e la gestione delle sue scorie radioattive. Il contributo italiano sarà di 2 milioni di euro per il 2013 e di 5.757.000 euro annuali dal 2014 al 2017.

Contributo italiano alle risorse del fondo internazionale per lo sviluppo agricolo

- Si modifica il contributo italiano al fondo Internazionale per lo sviluppo agricolo (IFAD) da 58 milioni di euro a 58.017.000 euro. Viene modificato l'art. 1, comma 171, lett. e, della l. n. 228/2012 (c.d. legge di stabilità 2013) che definisce il contributo italiano all'IFAD; la modifica serve per sanare un mero errore materiale nell'indicazione del contributo.

Fondo per il servizio civile

- Il fondo nazionale per il servizio civile, previsto dall'art. 19 della l. n. 230/1998 è aumentato di 1,5 milioni di euro per il 2013 e di 10 milioni di euro per il 2014.

Agevolazioni in favore dei soggetti danneggiati dagli eventi sismici del maggio 2012

- Si estendono le agevolazioni previste per le zone colpite dal sisma del maggio 2012 ad ogni forma di risarcimenti, indennizzi o contributi, pubblici e privati, per i danni subiti. In un'unica norma si ricomprendono gli effetti dell'art. 6-*novies* del d.l. n. 43/2013 (che prevedeva la detassazione dei contributi di cui all'art. 3-*bis* del d.l. n. 5/2012), con gli effetti dell'art. 12-*bis* del d.l. n. 74/2012 (le plusvalenze e sopravvenienze derivanti da risarcimenti o indennizzi a favore di imprese danneggiate vengono escluse dal calcolo di IRPEF e IRAP).
- La nuova norma destina le agevolazioni ai "soggetti" che hanno sede nei Comuni colpiti e non più alle "imprese". Possono beneficiare così delle agevolazioni anche i soggetti non titolari di reddito di impresa, in particolare i lavoratori autonomi.
- Per evitare compensazioni eccessive rispetto ai danni subiti, si incaricano i Presidenti di Veneto, Lombardia ed Emilia-Romagna di verificare il complessivo ammontare dei contributi ricevuti da ciascun soggetto. A tal fine viene istituito un registro degli aiuti

concessi per la compensazione dei danni, misura già prevista dall'art. 1, comma 373, della l. n. 228/2012. Le agevolazioni devono in ogni caso rispettare i limiti definiti dalle decisioni della Commissione europea C(2012)9853 final e C(2012)9471 final del 19 dicembre 2012.

Rimozione dei materiali contenenti amianto in talune zone colpite da calamità naturali

- Nei Comuni colpiti dal sisma del 20 e 29 maggio 2012 e dalla tromba d'aria del 3 maggio 2013, i gestori dei servizi pubblici devono stimare la presenza di macerie a terra miste ad amianto e provvedere alla loro rimozione. L'elenco dei Comuni oggetto della normativa si rinviene all'art. 1, comma 1, del d.l. n. 74/2012 e successive modificazioni.
- Il Presidente della Regione Emilia-Romagna, sulla base della quantificazione effettuata, indice le gare pubbliche per le operazioni di rimozione. Si richiede alle aziende partecipanti l'elaborazione di un piano di lavoro che tenga conto delle specifiche tutele in materia di sicurezza previste per i lavoratori che trattano amianto. Tali norme prevedono, all'art. 256 del d.lgs. n. 81/2008, che il piano di lavoro sia inviato all'organo di vigilanza 30 giorni prima dell'inizio dei lavori.
- I suddetti lavori sono finanziati con il fondo per la ricostruzione delle aree colpite dal sisma del 20-29 maggio 2012 (art. 2 del d.l. n. 74/2012) e con l'ordinanza del dipartimento della Protezione civile 27 maggio 2013, n. 83, per le rispettive competenze.
- I pagamenti degli stati di avanzamento dei lavori (SAL), successivi al primo, degli edifici della ricostruzione privata, si possono effettuare solo con autocertificazione ai sensi del TU n. 445/2000.
- Il Ministero dell'ambiente provvede alle bonifiche ambientali per smaltire l'amianto nei Comuni della Valle del Belice indicati all'art. 26 della l. n. 21/1970. L'operazione viene finanziata con 10 milioni di euro nel 2013, tratti dai finanziamenti della delibera CIPE n. 1/2009 destinati alla Regione Sicilia.
- I soggetti autorizzati all'esercizio del credito operanti nei territori di

cui all'art. 1 del d.l. n. 74/2012 possono concedere finanziamenti agevolati ai soggetti danneggiati dagli eventi sismici. Tali finanziamenti sono garantiti dallo Stato nel limite massimo di 6 milioni di euro.

Addizionale regionale IRPEF nelle Regioni a statuto speciale

- Le Regioni a Statuto speciale e le Province autonome di Trento e di Bolzano hanno facoltà, dal 2014, di maggiorare fino ad un massimo di un punto percentuale l'aliquota base dell'addizionale regionale IRPEF, stabilita nella misura dell'1,23% dall'art. 28 del d.l. n. 201/2011. Tale possibilità è già prevista per le Regioni a statuto ordinario dal d.lgs. n. 68/2011; la norma serve quindi ad estendere la possibilità alle altre Regioni.
- I debiti da parte delle pubbliche amministrazioni diverse dallo Stato, indicate all'art. 7, comma 1, del d.l. n. 35/2013, qualora certificati sono garantiti dallo Stato.

Trasporto ferroviario nella Regione Campania

- Una parte dell'anticipazione di liquidità concessa alla Regione Campania dall'art. 2 del d.l. n. 35/2013 viene destinata al finanziamento del piano di rientro (previsto al comma 5 dell'art. 16 del d.l. n. 83/2012); la norma elenca i criteri per l'erogazione dell'anticipazione.
- Si prevede la maggiorazione dello 0,15% dell'IRAP e dello 0,30% dell'IRPEF dal 2014 da destinare al pagamento dei debiti regionali sanitari ed extrasanitari (prestiti definiti dall'art. 2, commi 2 e 3, del d.l. n. 35/2013).

Fondazioni lirico-sinfoniche e fondo unico dello spettacolo

- Il Ministero per i beni e le attività culturali è autorizzato ad erogare a favore delle fondazioni lirico-sinfoniche tutte le somme residue a valere sul fondo unico dello spettacolo (FUS).

Incremento dell'acconto IRPEF e IRES

- L'acconto IRPEF sale dal 99% al 100% a decorrere dal 2013. La modifica ha effetti anche sull'acconto IRAP, che deve essere versato nei modi e nei tempi definiti per l'IRPEF (comma 3, art. 30, d.lgs. n. 446/1997). Pertanto per le società di persone e le persone fisiche l'acconto IRAP aumenta dal 100% al 101%; per i soggetti IRES dal 100% al 101%.
- L'acconto dell'IRES, per il solo periodo fiscale 2013, aumenta dal 100% al 101%.
- In entrambi i casi per l'anno corrente gli effetti si producono solamente per quanto concerne la seconda (eventualmente l'unica) rata di acconto.

Incremento dell'acconto sugli interessi maturati su conti correnti e depositi

- L'acconto delle ritenute sugli interessi maturati su conti correnti e depositi, al cui versamento devono provvedere gli istituti di credito, è fissato al 110% per gli anni 2013 e 2014. Per il solo anno 2013 la disposizione si applica solo alla seconda rata.

Imposta di consumo sui prodotti succedanei dei prodotti da fumo

- Da gennaio 2014, per i prodotti succedanei del tabacco e i dispositivi che ne permettono il consumo, in particolare le "sigarette elettroniche", è prevista una tassazione del 58,5%.
- Le norme per la commercializzazione di questi prodotti, che disciplineranno anche il pagamento dell'imposta, saranno contenute in un apposito decreto del Ministero dell'economia e delle finanze. La commercializzazione di detti prodotti deve comunque essere autorizzata dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli, con gli stessi requisiti previsti per i normali prodotti di tabacco.
- Il Ministero della salute si occupa del monitoraggio degli effetti dei prodotti in esame e promuove tutte le iniziative utili per la

salvaguardia della salute dei consumatori.

Articolo 11-bis, commi 1 e 2

Limite di indebitamento degli enti locali e Fondo svalutazione crediti

- Il limite all'indebitamento degli enti locali previsto all'art. 204, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, diventa dell'8% per il 2013 e il 2014, e del 6% dal 2014 in avanti.

Articolo 12, commi 1 e 2

Copertura finanziaria

- L'articolo elenca le coperture finanziarie ed autorizza il Ministero dell'economia e delle finanze ad emanare i decreti necessari per le variazioni di bilancio.
- Gli oneri previsti dagli artt. 1, comma 12, lett. b, 2, commi 6 e 10, 7, comma 7, e 11, commi 1, 5, 20 e 21, sono pari a 1.122,15 milioni di euro per il 2013, a 576,525 milioni di euro per il 2014, a 321,925 milioni di euro per il 2015, a 62,925 milioni di euro per il 2016, a 12,925 milioni di euro per il 2017 e a 7 milioni di euro dal 2018 in avanti.
- La copertura agli oneri sopra menzionati avverrà tramite:
 - riduzione del fondo per il federalismo amministrativo di cui alla l. n. 59/1997, pari a 65 milioni di euro per il 2013, a 77 milioni di euro per il 2014 e a 78 milioni di euro per il 2015;
 - riduzione del fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'art. 10, comma 5, del d.l. n. 282/2004, pari a 98 milioni di euro per il 2013;
 - utilizzo di una quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'art. 11, commi 18-22, del d.l. n. 282/2004, pari a 864,6 milioni di euro nel 2013, a 117 milioni di euro per il 2014, a 112 milioni di euro per il 2015, a 51 milioni di euro per il 2016 e a un milione di euro dal 2017 in avanti;
 - riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'art. 1, comma 139, della l. n. 228/2012, pari a 91,5 milioni di euro per il 2013,

- a 209,15 milioni di euro per il 2014, a 6,15 milioni di euro dal 2015 al 2017 e a 6 milioni di euro dal 2018 in avanti;
- riduzione del fondo di cui all'art. 1, comma 515, della l. n. 228/2012, pari 150 milioni di euro per il 2014 e a 120 milioni di euro per il 2015;
 - riduzione del fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO), pari a 7,6 milioni di euro per il 2014;
 - riduzione di fondi speciali di accantonamento del Ministero dell'economia e delle finanze e del Ministero per l'ambiente, pari a 2 milioni di euro per il 2013 e a 5,775 milioni di euro dal 2014 al 2017;
 - riduzione della quota IRPEF dell'8‰ destinata allo Stato, pari a 1,5 milioni di euro per il 2013 e a 10 milioni di euro dal 2014 in avanti.

NOTIZIE SUGLI AUTORI

- Maria Carmela Amorigi** Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Luca Apollonio** Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Alfonso Balsamo** Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Francesca Brudaglio** ADAPT Junior Research fellow
- Anna Rita Caruso** Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Francesco Catalfamo** Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Sabrina Chiarelli** Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Andrea Chiriatti** Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Claudio Cortesi** Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
- Angela D'Elia** Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA

Nicola D'Erario	Dottorando in Sviluppo organizzativo, lavoro e innovazione dei processi produttivi (SOLIPP) - Politecnico di Bari e ADAPT
Immacolata Di Stani	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Valeria Filippo	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Alessio Fionda	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Gabriele Gamberini	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Gaia Gioli	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Alessandra Innesti	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Emmanuele Massagli	Presidente ADAPT
Isabella Oddo	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Valentina Picarelli	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Filippo Pignatti Morano	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Nicola Porelli	Consulente del lavoro in Vicenza
Cecilia Porro	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Giovanni Luigi Salsi	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA

Giada Salta	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Serena Santagata	ADAPT Junior Research fellow
Carmine Santoro	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Roberta Scolastici	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Mauro Sferrazza	Avvocato Inps
Andrea Stoccoro	Dottorando della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Giulia Tolve	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA
Rosita Zucaro	Dottoranda della Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro - Università degli Studi di Bergamo, ADAPT e CQIA

SOCI ADAPT

ABI	Confesercenti	Fondazione CRUI
Adecco Italia	Confimi Impresa	Fondazione studi consulenti del lavoro
ADHR Group	Confindustria	Fondirigenti
Agens	Confindustria Bergamo	GE Oil & Gas – Nuovo Pignone
AgustaWestland	Confindustria Verona	Generazione vincente
Aifos	Confprofessioni	Gi Group
Ailog	Conservas Italia	Gruppo Manutencoop
ANCC-Coop	Consorzio formazione&lavoro	IKEA Italia Retail
ANCE	Coopfond-Legacoop nazionale	INAIL
Angem	Cremonini	Isfol
ANINSEI	Dussmann Service	Italia lavoro
Anmil Onlus	Ebinter	LVH-APA
Associazione Industriali della Provincia di Vicenza	Ebiter Taranto	Manpower
Assoimprenditori Alto Adige	Electrolux Italia	Marelli motori
Assolavoro	Elior Ristorazione	MCL
Assosistema	Enel	Micron Technology
Bachelor	Eni	Obiettivo lavoro
Banca Popolare dell'Emilia Romagna	Esselunga	Poste italiane
Chiesi Farmaceutici	Farmindustria	Provincia di Verona
CIA	Federalberghi	Quanta
Cimolai	Federdistribuzione	Randstad Italia
CISL	Federmeccanica	Sodexo Italia
CISL FP	Federtrasporto	Synergie Italia agenzia per il lavoro
CNA	Fedit	Telecom Italia
CNA pensionati	Ferrovie dello Stato italiane	UGL
Coldiretti	FILCA-CISL	UIL
Confagricoltura	Fincantieri	Umana
Confartigianato	FIPE	Unindustria Bologna
Confcommercio	FISASCAT-CISL	Unindustria Treviso
Confcooperative	FIT-CISL	Union Labor
	FLAEI-CISL	

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS