

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2

00153 Roma

Tel. 06/58.300.213

Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16

20139 - Milano

Tel. 02/53.93.539 r.a.

Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale 97207870581



Roma 08 agosto 2013

LAV13245

SLM

Oggetto: Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76, 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" - Conversione in legge.

La Camera dei Deputati ha approvato in via definitiva, dopo le modifiche apportate nel passaggio del testo al Senato, il disegno di legge di conversione del decreto legge in oggetto (i cui contenuti sono già stati illustrati nella circolare Confrasperto LAV13203 del 3 luglio 2013).

Di seguito, si riporta una sintesi delle novità più significative in materia di lavoro ed occupazione.

Incentivi nuove assunzioni a tempo indeterminato di giovani (art. 1)

Durante l'iter parlamentare del decreto-legge è stato previsto che tale incentivo non si applica alle assunzioni di lavoratori domestici.

Fra le condizioni richieste per ottenere l'agevolazione è stata eliminata quella di vivere da solo o con persone a carico.

L'incentivo per ogni assunzione di giovani di età compresa fra 18 e 29 deve comportare un incremento occupazionale netto e le assunzioni in questione devono essere effettuate dal giorno successivo alla data di approvazione degli atti di riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione e non oltre il 30 giugno 2015.

In caso di trasformazione con contratto a tempo indeterminato, l'incentivo è corrisposto per 12 mesi, a condizione che sia stata effettuata, entro un mese, l'assunzione di un altro lavoratore dipendente.

L'incentivo si applica alle assunzioni avvenute dalla data di approvazione degli atti di riprogrammazione delle risorse del Fondi di rotazione. Tali assunzioni devono essere effettuate non oltre il 30 giugno 2015. Il Ministero del lavoro comunicherà la data di decorrenza dell'incentivo con avviso pubblicato sul suo sito.

L'incentivo è riconosciuto dall'INPS, che provvede entro 3 giorni dalla presentazione della domanda, a comunicare la sussistenza dell'effettiva disponibilità di risorse per il beneficio stesso. A seguito della comunicazione, in favore del richiedente viene operata una riserva di somme pari al beneficio spettante in base alla documentazione allegata. Entro il termine perentorio di sette giorni lavorativi, il datore di lavoro deve stipulare il contratto di lavoro ed entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il datore di lavoro deve comunicare all'INPS l'avvenuta stipula del contratto.

Qualora il datore di lavoro non rispetti i predetti termini perentori, decade dalla prenotazione dell'agevolazione.

Il beneficio è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande, cui abbia seguito la stipula del contratto. In caso di insufficienza di risorse, l'Istituto non prende più in considerazione ulteriori domande, dandone notizia sul proprio sito.

Tale tipologia di incentivo sarà sottoposto a monitoraggio, pertanto sarà effettuata un'apposita valutazione entro il 31.12.15.

Interventi straordinari per favorire l'occupazione in particolare giovanile (art. 2)

Nell'ambito delle misure previste dal provvedimento per favorire l'occupazione giovanile, in materia di apprendistato e tirocini, viene eliminato ogni riferimento, presente nel d.l. n. 76, al loro carattere di temporaneità e straordinarietà. Esse, pertanto, divengono definitive e non più limitate nel tempo (c.1). Inoltre, per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, viene confermata l'adozione di linee guida da parte della Conferenza permanente Stato-Regioni entro il 30 settembre 2013 ma non più limitate esclusivamente alle microimprese, piccole e medie imprese bensì applicabili a tutte (c.2).

Si ricorda che, in deroga al Testo Unico dell'apprendistato, tali linee guida possono:

- prevedere che il Piano Formativo Individuale sia obbligatorio solo per la parte relativa alla formazione professionalizzante;
- prevedere che la registrazione della formazione e della qualifica contrattuale avvenga su documento che abbia requisiti minimi previsti dalla normativa sul libretto formativo;
- prevedere che, per le imprese multilocalizzate, la formazione segua la disciplina della sede legale.

La loro mancata adozione comporta la diretta applicazione di detti principi. In tal caso resta comunque salva la possibilità di una diversa disciplina in seguito all'adozione di linee guida ovvero in seguito all'adozione di disposizioni da parte delle singole Regioni (c.3).

In materia di tirocini è stata eliminata la possibilità prevista dal DL 76/2013 di attivare i tirocini formativi ex legge 196/97 nelle regioni dove non sia stata adottata la relativa disciplina e conseguentemente viene meno anche la possibilità di proroga della durata di un mese (c.4).

Viene inoltre specificato che i datori di lavoro che abbiano sedi dislocate su più regioni del territorio nazionale per l'attivazione di tirocini possono far riferimento alla normativa regionale della regione in cui vi è la sede legale dell'impresa e possono procedere anche all'accentramento della comunicazione (c. 5 bis).

Inoltre, viene istituito un fondo straordinario per l'anno 2014 di 1 milione di euro per la promozione di tirocini di giovani fino a 29 anni nei settori delle attività e dei servizi per la cultura (c. 5 bis).

Modifiche alla legge 92/2012 (art. 7)

Lavoro a tempo determinato

Viene specificato che la durata massima di 12 mesi del primo contratto a termine acausale è comprensiva dell'eventuale proroga (non consentita nella disciplina introdotta dalla Legge n. 92/2012). Inoltre viene chiarito che, nei casi di attività stagionali ovvero nelle altre ipotesi individuate dai contratti collettivi, non si applica la conversione a tempo indeterminato né in caso di mancato rispetto degli intervalli tra un contratto e l'altro, né se stipulati senza soluzione di continuità.

Infine, si specifica che alle assunzioni a termine dei lavoratori in mobilità, pur essendo escluse dalla disciplina generale di cui al d.lgs. n. 368/2001, si applicano comunque le disposizioni in materia di principio di non discriminazione e sui criteri di computo (c.1) .

Distacco dei lavoratori

Per quanto riguarda il distacco dei lavoratori di imprese che stipulano un contratto di rete l'interesse del distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete (c.2 lett. 0a).

Lavoro intermittente

Nell'ambito delle modifiche apportate alla disciplina del lavoro intermittente, nel confermare il limite temporale di 400 giornate di effettivo lavoro nel triennio prevista dal DL 76/2013, viene specificato che tale limite è riferito al singolo datore di lavoro e presuppone comunque il rispetto dei requisiti già previsti dalla legge per l'instaurazione del rapporto di lavoro. Tale limite di durata massima non si applica ai contratti di lavoro intermittente stipulati nei settori del Turismo, dei Pubblici esercizi e dello spettacolo (c.2 lett.a).

In relazione alle sanzioni previste in caso di violazione agli obblighi di comunicazione della chiamata del lavoratore, è stata soppressa la disposizione che prevedeva l'esclusione dalla sanzione per coloro

che avevano adempiuto nel corso del rapporto al versamento dei contributi da cui si evince la volontà di non occultare la prestazione di lavoro (c.2 lett. b)

Contratto a progetto

Viene chiarito che, in deroga alla disciplina ordinaria, il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sia per le attività di vendita di beni sia per le attività di servizi attraverso call center "outbound" (c.2 bis).

Associazione in partecipazione

I limiti numerici introdotti dalla legge 92/2012 per le associazioni in partecipazione non si applicano per specifiche tipologie di associati nelle imprese a scopo mutualistico e nei rapporti fra produttori e artisti, interpreti e esecutori (c. 5 lett. a bis).

Fondi di solidarietà

Viene specificato che alcuni decreti in materia di fondi di solidarietà sono di natura non regolamentare (c.5 lett. c).

Sospensione dello stato di disoccupazione

Si prevede che la sospensione dello stato di disoccupazione avviene in caso di lavoro subordinato fino a sei mesi e non più in caso di durata inferiore a sei mesi (c. 7 bis).

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

Durante l'iter parlamentare è stato inserito un nuovo articolo che prevede una procedura di stabilizzazione per i contratti di associazione in partecipazione.

In particolare, è consentito stipulare specifici contratti collettivi aziendali, anche con l'assistenza delle associazioni di categoria, con organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nel periodo tra il 1° giugno 2013 e il 30 settembre 2013, che prevedano entro tre mesi l'assunzione a tempo indeterminato, compreso il contratto di apprendistato, di soggetti con cui è stato precedentemente stipulato un contratto di associazione in partecipazione. Contestualmente i lavoratori interessati sottoscrivono un atto di conciliazione riferito ai precedenti rapporti di associazione in partecipazione.

L'efficacia dei predetti atti di conciliazione è subordinata al versamento alla gestione separata Inps da parte del datore di lavoro di un contributo straordinario integrativo pari al 5% della quota di contribuzione a carico degli associanti per i periodi di vigenza dei contratti e comunque non oltre 6 mesi. L'intera documentazione prodotta deve essere successivamente depositata presso l'Inps entro il 31 gennaio 2014.

Per tali assunzioni sono riconosciuti le agevolazioni previste per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Nei sei mesi successivi alla data di assunzione il datore di lavoro non può recedere dal rapporto se non per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

La stabilizzazione dei rapporti riguarda anche le aziende già destinatarie di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali e determina l'estinzione degli illeciti.

Ulteriori disposizioni in materia di lavoro (art. 9)

Sicurezza sul lavoro

Viene specificato che la rivalutazione quinquennale (così come prevista dal d.lgs. 81/08 e s.m.i.) delle ammende e delle sanzioni amministrative pecuniarie, comminate per le violazioni alle disposizioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, si applica esclusivamente alle sanzioni irrogate per le violazioni commesse successivamente alla data del 1° luglio 2013 (c. 2).

Contrattazione di prossimità

È stata soppressa la disposizione che prevedeva il deposito presso la DTL dei contratti stipulati ai sensi dell'art. 8 del DL 138/2011 (c.4).

Diritto al lavoro dei disabili

È stata incrementata la dotazione del fondo per il diritto al lavoro dei disabili, che copre gli incentivi alle assunzioni per tali categorie di soggetti previsti dalla l. n. 68/1999 (c. 4 bis).

Inoltre, viene integrato il testo del d.lgs. n. 216/2003 (di attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) prevedendo che i datori di lavoro pubblici e privati adottino "accomodamenti ragionevoli" sui luoghi di lavoro per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori (4 ter).

Immigrazione

Il datore di lavoro che presta alloggio a un lavoratore straniero è tenuto a darne comunicazione scritta, entro quarantotto ore, all'autorità locale di pubblica sicurezza come previsto all'art. 7 del d.Lgs 286/1998 (c. 10bis).

Enti previdenziali privatizzati (art. 10-BIS)

Durante l'iter parlamentare è stato inserito il presente articolo.

Gli enti previdenziali privatizzati, ferme restando le misure di contenimento della spesa già previste, possono destinare le risorse derivanti da ulteriori risparmi per interventi di welfare e di assistenza agli iscritti.

Tali risparmi aggiuntivi rispetto a quelli disposti dalla spending review possono essere destinati, nel rispetto dell'equilibrio finanziario di ciascun ente, ad interventi di promozione e sostegno al reddito dei professionisti ed agli interventi di assistenza in favore degli iscritti.

Gli enti previdenziali privatizzati, singolarmente o tramite la specifica Associazione (ADEPP), per anticipare l'ingresso dei giovani professionisti nel mercato del lavoro, svolgono, mediante ulteriori risparmi, funzioni di promozione e sostegno dell'attività professionale.

Cordiali saluti.