

D.L. n. 76/2013 – Novità in materia di lavoro – ulteriori approfondimenti

11 Luglio 2013

Si fa seguito alla Comunicazione Ance del 2 luglio u.s. per fornire una ulteriore e più approfondita disamina degli aspetti maggiormente rilevanti in materia di lavoro introdotti dal D.L. n. 76 del 28 giugno 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 urgenti”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 28 giugno u.s. e attualmente all’esame del Senato per la conversione in legge (DdL n. 890/S).

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

Istituito, in via sperimentale, un incentivo volto a favorire nuove assunzioni a tempo indeterminato per lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni, nel limite delle risorse complessive, pari a 794 milioni di euro e ripartite come segue:

- Mezzogiorno: 100 milioni per l’anno 2013, 150 milioni per l’anno 2014, 150 milioni per l’anno 2015 e 100 milioni per l’anno 2016;
- Centro Nord: 48 milioni per l’anno 2013, 98 milioni per l’anno 2014, 98 milioni per l’anno 2015 e 50 milioni per l’anno 2016.

Per la fruizione di tale incentivo, l’assunzione dovrà riguardare giovani lavoratori in possesso di almeno uno dei seguenti requisiti:

1. privi di impiego retribuito da almeno sei mesi;
2. privi di diploma di scuola media superiore o professionale;
3. che vivano soli con una o più persone a carico.

E’ stato, inoltre, previsto che tale assunzione, da effettuarsi a decorrere dal giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto (29 giugno u.s.) e non oltre il 30 giugno 2015, dovrà comportare un incremento occupazionale, calcolato sulla base della differenza tra il numero di tutti i lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti l’assunzione.

L’incentivo è pari a un terzo della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, fino a un tetto massimo di 650 euro mensili per lavoratore, ed è fruibile per 18 mesi mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

Tale incentivo è riconosciuto, per 12 mesi e entro il limite di 650 euro mensili per lavoratore, anche nel caso di trasformazione di contratto a tempo determinato (nel rispetto delle condizioni di cui sopra) e fermo restando l’obbligo, per ogni trasformazione, di effettuare una ulteriore assunzione di un lavoratore (a prescindere dalle condizioni soggettive di cui sopra).

Gli incentivi suddetti interessano le assunzioni effettuate a decorrere dalla data di approvazione degli atti necessari per il reperimento delle risorse (riprogrammazione Fondi strutturali) e non oltre il 30

giugno 2015 e verranno riconosciuti dall'Inps in base all'ordine cronologico di effettuazione dell'assunzione.

Viene, inoltre, garantita alle Regioni e alla Province autonome, anche non rientranti nel Mezzogiorno, la possibilità, nell'ambito dei Programmi operativi regionali 2007-2013, di prevedere un ulteriore finanziamento dell'incentivo, senza possibilità, comunque, di definire requisiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti dal decreto in oggetto.

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

Le misure previste dall'articolo sono applicabili fino al 31 dicembre 2015.

In particolare, al fine di rilanciare l'istituto dell'apprendistato professionalizzante, la Conferenza permanente Stato-Regioni è chiamata ad adottare, entro il 30 settembre 2013, Linee guida volte a disciplinare le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2015 con tale tipologia contrattuale dalle microimprese, piccole e medie imprese, anche nell'ottica di una maggiore uniformità a livello nazionale dell'offerta formativa pubblica.

Nell'ambito delle Linee guida, o anche in carenza delle stesse, dovranno essere adottate le seguenti disposizioni derogatorie al d.lgs. n. 167/2011 (Testo unico dell'apprendistato):

- PFI obbligatorio solo per la formazione relativa alle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- registrazione della formazione e della qualifica professionale ai fini contrattuali in un documento avente i contenuti minimi del libretto formativo del cittadino di cui al d.m. 10 ottobre 2005;
- per le imprese multilocalizzate, la formazione dovrà essere effettuata secondo la disciplina della Regione dove l'impresa ha la sede legale.

Il ricorso ai tirocini formativi e di orientamento, nelle Regioni carenti della relativa disciplina, è ammesso ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/97 e al d.l. n. 142/98, con durata massima prorogabile di 1 mese.

E' prevista l'adozione di appositi decreti ministeriali per la ripartizione delle risorse destinate ai tirocini curriculari e per la realizzazione di tirocini in orario extracurriculare.

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

In favore dei territori del Mezzogiorno sono disposti i seguenti interventi (328 ml di euro utilizzabili nel triennio 2013-2015):

- rifinanziamento delle misure per l'autoimpiego e autoimprenditorialità previste dal d.lgs. n.185/2000 (80 ml di euro);
- rifinanziamento dell'azione del Piano di Azione Coesione rivolta alla creazione di cooperative sociali di giovani per la valorizzazione dei beni pubblici e per l'inclusione sociale (80 ml di euro);
- finanziamento di borse di tirocinio formativo a favore di giovani NEET meridionali fra i 18 e i 29 anni (168 ml di euro).

Tenuto conto della particolare incidenza della povertà assoluta nel Mezzogiorno, è prevista

l'estensione della cd. "social card" ai territori delle regioni del Mezzogiorno che non ne siano già coperti (167 ml di euro).

Le risorse per il finanziamento di tali misure derivano dalla riprogrammazione dei Programmi Operativi Nazionali dei fondi strutturali 2007-2013 destinati alle regioni del Mezzogiorno e dalla rimodulazione del cd. piano d'Azione Coesione.

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

Al fine di dare attuazione, a decorrere dal 1° gennaio 2014, alla c.d. "Garanzia per i Giovani", nonché di promuovere la ricollocazione dei lavoratori beneficiari di interventi di integrazione al reddito ed, in particolare, di ammortizzatori sociali "in deroga", è stata istituita, in via sperimentale, una "struttura di missione" in seno al Ministero del Lavoro, fino al 31 dicembre 2015, per lo svolgimento, tra le altre, delle seguenti attività:

- interagire nei diversi livelli di Governo nell'ambito delle politiche occupazionali;
- definire le linee guida nazionali per le politiche di intervento di politica attiva;
- individuare i criteri per l'utilizzo delle risorse economiche;
- promuovere la stipula di convenzioni ed accordi con istituzioni pubbliche, istituzioni private per implementare e rafforzare le diverse azioni di politica attiva;
- definire meccanismi di premialità.

Art. 6 - Disposizioni in materia di istruzione e formazione

Con l'obiettivo di favorire percorsi di istruzione e formazione professionale maggiormente rispondenti alle esigenze delle imprese, viene estesa al primo biennio e al primo anno del secondo biennio degli istituti professionali la possibilità di utilizzare fino al 25% dell'orario annuale delle lezioni per sviluppare argomenti connessi alle specifiche necessità di settori del mercato del lavoro.

Art. 7 - Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92

L'articolo in parola ha apportato alcune modifiche rilevanti alla Riforma Fornero, L. n. 92/2012, in tema, tra l'altro, di contratto a tempo determinato, contratto di lavoro intermittente e procedura di comunicazione del licenziamento.

In particolare, è stato esteso l'ambito di applicazione del primo **contratto a termine acausale**, di durata non superiore a 12 mesi (anche in somministrazione), in ogni altra ipotesi prevista dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

È stata, inoltre, prevista la possibilità di prorogare tale contratto, pur essendo la proroga di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 368/2001 comunque collegata a comprovate ragioni oggettive. Sarà necessario, pertanto, un chiarimento interpretativo sul punto, vista la discrasia che viene a crearsi tra il contratto a termine acausale e l'eventuale proroga possibile solo in presenza di ragioni oggettive.

È stato chiarito che anche il contratto a termine acausale che prosegue oltre i termini stabiliti dall'art.

5 può essere convertito in contratto a tempo indeterminato. Sempre in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo determinato oltre i limiti previsti, è stato comunque abrogato l'obbligo di comunicazione al centro per l'impiego che era stato introdotto dalla Riforma Fornero.

Importante novità, soprattutto al fine di rilanciare il mercato del lavoro e facilitare le assunzioni, è rappresentata dalla reintroduzione degli intervalli di tempo tra un contratto a termine e un altro di 10 e 20 giorni come previsto nella normativa ante Fornero (rispettivamente per i contratti a termine inferiori e superiori ai sei mesi), il cui mancato rispetto comporta la trasformazione a tempo indeterminato. Tali disposizioni non trovano invece applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali o nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La nuova norma, inoltre, ricomprende le assunzioni di cui all'art. 8, co. 2 della L.n. 223/1991 nelle esclusioni dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 368/2001 e prevede, al comma 1, lett. d), che la possibilità per i contratti collettivi di individuare i limiti quantitativi (contingentamento) dei contratti a tempo determinato, si estenda anche a quelli acausali.

Per quanto concerne poi il contratto di lavoro intermittente, la cui scadenza per i contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della Legge Fornero è stata posticipata al 1° gennaio 2014, è stato previsto che tale contratto è ammesso, per ciascun lavoratore, nel limite complessivo di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso contrario, il contratto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Per i contratti di lavoro a progetto, invece, i requisiti di "esecutività" e di "ripetitività" riferiti al progetto devono sussistere congiuntamente per la valutazione del progetto stesso e non anche alternativamente come era stabilito precedentemente.

Importante risultato ottenuto dall'Ance è rappresentato dall'esclusione dalla procedura di licenziamento presso la Dtl, di cui all'art. 7, comma 6, della L. n. 604/1966, dei licenziamenti per cambio appalto o per l'interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento della attività e chiusura del cantiere, oltre a quelle dei licenziamenti effettuati per superamento del periodo di comporto di cui all'art. 2110 c.c. .

Il comma 5, lett. b) dello stesso articolo prevede poi che venga concesso, ai datori di lavoro che assumano a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Aspi, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile residua, per ogni mensilità di retribuzione del lavoratore.

In materia di dimissioni in bianco, il decreto legge stabilisce che la procedura prevista dalla Riforma Fornero trovi applicazione anche ai lavoratori/lavoratrici con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto e con contratti di associazione in partecipazione.

Art. 8 - Banca dati politiche attive e passive

E' istituita, presso il Ministero del lavoro, la "Banca dati politiche attive e passive", finalizzata a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Alla costituzione della Banca dati, che rappresenta una componente del sistema informativo lavoro, concorrono le Regioni, l'Inps, Italia lavoro, il Ministero dell'istruzione, le Università pubbliche e private e le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

Al fine di ottimizzare gli interventi al riguardo, il Ministero del lavoro è autorizzato a stipulare convenzioni con soggetti pubblici e privati per far confluire i dati in loro possesso nella Banca dati.

Art. 9 - Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Al comma 1 è stata introdotta una previsione che consente l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 29 del D. Lgs n. 276/2003 (responsabilità solidale) anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale ed assicurativa nei confronti dei lavoratori impiegati con contratto di lavoro autonomo, fatta eccezione per i contratti di appalto stipulati dalle P.A. .

L'Ance ha già provveduto a richiedere presso le sedi opportune che tale disposizione sia applicata esclusivamente ai contratti di collaborazione e non anche alle prestazioni di lavoro occasionale "genuine" stipulate ai sensi dell'art. 2222 del c.c. .

E' stato, inoltre, precisato, in linea con quanto già comunicato con un'apposita circolare dal Ministero del Lavoro, che le disposizioni contenute dai contratti collettivi di cui all'art. 29 del D. Lgs n. 276/2003, in deroga all'istituto della responsabilità solidale, hanno effetto esclusivamente con riferimento ai trattamenti retributivi dei lavoratori impiegati nell'appalto e non anche ai contributi previdenziali e assicurativi.

Al comma 2 è stata, poi, data prima applicazione alla previsione contenuta nell'articolo 306, comma 4-bis, del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i (T.U. sulla sicurezza), che prevede la rivalutazione, ogni 5 anni, in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo, delle ammende per le contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e delle sanzioni amministrative pecuniarie.

Pertanto, a decorrere dal 1° luglio 2013, le ammende e le sanzioni previste dal Testo Unico sulla sicurezza vengono rivalutate nella misura del 9,6%. Le maggiorazioni derivanti da tale previsione verranno destinate, per la metà del loro ammontare, al finanziamento di attività di vigilanza, prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza sul lavoro effettuate dalle Dtl.

Al comma 3 è stato modificato l'art. 3 del D.gs. n. 167/2011, con la previsione che, dopo il conseguimento della qualifica o del diploma professionale, sarà possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. La durata massima dei due periodi di apprendistato non potrà eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

Con modifica dell'art. 8, comma 2-bis, del D.L. n. 138/2011, viene reso obbligatorio, per i contratti collettivi di lavoro aziendali o territoriali che derogano alle norme di legge o dei ccnl relative alle specifiche materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione richiamate nel provvedimento, il deposito presso la Dtl competente.

E' stato, inoltre, disposto che le comunicazioni obbligatorie di cui al D.Lgs. n. 181/2000 siano valide anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione da parte dei lavoratori nei confronti dell'Inps, Inail, delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, e della Prefettura.

Inserita, alla lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del D.Lgs n. 24/2012, contenente disposizioni in materia di lavoro tramite agenzia interinale, la norma che prevede l'applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui al D.Lgs n. 81/2008, ai lavoratori dipendenti dal somministratore.

Con modifica dell'art. 22 del D.Lgs. n. 286/98 si dispone poi che l'avvio dell'istruttoria per il rilascio del nulla osta per lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato per l'ingresso dello straniero

residente all'estero è subordinato alla previa verifica, presso il centro per l'impiego competente, dell'indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale.

Sarà l'emanazione di un apposito decreto ministeriale, ogni tre anni ed entro il 30 giugno dell'anno successivo al triennio, che determinerà il contingente degli stranieri ammessi a corsi di formazione professionale o a tirocini formativi. Nelle more del decreto, saranno le rappresentanze diplomatiche e consolari a rilasciare i relativi visti, il cui numero sarà portato in detrazione dal contingente triennale. In carenza dell'adozione del decreto entro i termini, potrà provvedere, in via transitoria, il Ministero del lavoro con decreto annuale.

Al comma 10, con modifica dell'art. 5 del D.Lgs. n. 109/2012, è previsto uno snellimento del procedimento di emersione dei cittadini non comunitari irregolari, con il rilascio al lavoratore del permesso di soggiorno per attesa occupazione nei casi in cui la dichiarazione di emersione sia rigettata per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro.

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro oggetto di una dichiarazione di emersione non definitiva, al lavoratore presente sul territorio nazionale al 31 dicembre 2011 è rilasciato un permesso di soggiorno per attesa occupazione o, a fronte della richiesta di assunzione di un nuovo datore di lavoro, un permesso per lavoro subordinato. In tali casi il datore di lavoro resta responsabile del pagamento delle somme previste dalla procedura di emersione.