Si evidenziano di seguito le modifiche apportate, in sede di conversione, alle disposizioni più rilevanti in materia di lavoro già riportate nella precedente comunicazione.

**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 a quello nel quale saranno approvati gli atti di riprogrammazione di cui al comma 12 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 a 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, entro un mese, una ulteriore assunzione di un lavoratore (a prescindere dalle condizioni soggettive di cui sopra) con contratto di lavoro dipendente.

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 però poter 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):

1. PFI obbligatorio solo per la formazione relativa alle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
2. registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali in un documento avente i contenuti minimi del libretto formativo del cittadino di cui al d.m. 10 ottobre 2005;
3. per le imprese multilocalizzate, la formazione è 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.

E’ stato, altresì, precisato che per i tirocini formativi e di orientamento i datori di lavoro, pubblici e privati, con sedi in più regioni possono far riferimento alla normativa della regione ove è ubicata la sede legale.

**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):

1. rifinanziamento delle misure per l’autoimpiego e autoimprenditorialità previste dal d.lgs. n.185/2000 (80 ml di euro);
2. rifinanziamento dell’azione del Piano di Azione Coesione rivolta alla promozione e realizzazione di progetti promossi da giovani e soggetti delle categorie svantaggiate e molto svantaggiate per la valorizzazione dei beni pubblici e per l'inclusione sociale (80 ml di euro);
3. 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 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 dio 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 del primo ***contratto a termine acausale*** (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, la cui durata, comprensiva di eventuale proroga, non dovrà essere superiore a dodici mesi, pur essendo la proroga di cui all’art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 comunque collegata a comprovate ragioni oggettive.

È stato chiarito che anche il contratto a termine acausale che prosegua oltre i termini stabiliti dallo stesso 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 e facilitare le assunzioni, è rappresentata dalla reintroduzione degli intervalli di tempo tra un contratto a termine di dieci e venti giorni come previsto nella normativa ante Fornero (rispettivamente per i contratti a termine inferiori o superiori ai sei mesi). Tali disposizioni, nonché quelle di cui al comma 4, dell’art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001(trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro se le due assunzioni successive a tempo determinato siano effettuate senza soluzione di continuità) non trovano invece applicazione nei confronti di 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.

Inserita, altresì, la disposizione che prevede, qualora il distacco di personale avvenga tra imprese che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa, che l’interesse del distaccante sorge automaticamente in forza, dell’operare della rete. Ammessa, inoltre la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con le regole stabilite con il contratto di rete stesso.

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, ferme restando del disposizioni relative al principio di non discriminazione e i criteri di computo di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 10 del D.Lgs 368/2001) e prevede, ancora al comma 1 lett. d), che la possibilità per i contratti collettivi di individuare i limiti quantitativi (contingentamento) dei contratti a tempo determinato si estende anche a quelli acausali.

Per quanto concerne poi il contratto di lavoro intermittente, la cui scadenza per quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della L. Fornero è stata posticipata al 1° gennaio 2014, è stato previsto che tale contratto è ammesso, per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro 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 riferiti al progetto “esecutività” e “ripetitività” devono sussistere congiuntamente per la valutazione del progetto e non anche alternativamente come era previsto precedentemente. E’ stata, inoltre, soppressa, all’interno dell’art. 62, comma 1, del D.Lgs n. 276/2003 che disciplina la forma e gli elementi che deve contenere il contratto, la dicitura “ai fini della prova” e, pertanto, tali elementi dovranno essere tassativamente presenti.

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

Il comma 5, lett. b) dello stesso articolo prevede poi che venga concessa, 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 ha previsto 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. 7- bis** *– Stabilizzazione di associati in partecipazione con apporto di lavoro*

Inserita una disposizione che, al fine di stabilizzare l’occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nonché di favorire il corretto ricorso ai contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, consente alle aziende, anche assistite dalla propria associazione di categoria, di stipulare con le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale specifici contratti collettivi, per il periodo compreso fra il 1° giugno 2013 e il 30 settembre 2013.

Tali contratti dovranno prevedere l’assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o mediante contratti di apprendistato, di soggetti già parti, in veste di associati, di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro.

**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, 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.

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 ed eventualmente in altre banche dati costituite con la stessa finalità, nonché per determinare le modalità di raccolta e di elaborazione dei dati su domanda e offerta di lavoro.

**Art. 9 –** *Ulteriori disposizioni in materia di occupazione*

Al comma 1 dell’articolo in oggetto è stata introdotta una previsione che consente l’applicazione delle disposizioni di cui all’art. 29 del D. Lgs n. 276/2003 anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale ed assicurativa nei confronti dei lavoratori impiegati con contratto di lavoro autonomo. Tali disposizioni non trovano applicazione in relazione ai contratti di appalto stipulati dalla PA.

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, 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. , 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% e si applica esclusivamente alle sanzioni irrogate per le violazioni commesse successivamente alla suddetta data. 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, viene modificato l’art. 3 del d.lgs. n. 167/2011 con la previsione che dopo il conseguimento della qualifica o del diploma professionale è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. La durata massima dei due periodi di apprendistato non può 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.~~

Viene incrementato il fondo finalizzato per incentivare l’occupazione dei disabili attraverso la compensazione con la dotazione del fondo per l’occupazione di cui all’art. 1, comma 7 della L. n. 236/1993.

E’ stato, inoltre, disposto che le comunicazioni obbligatorie di cui al D.Lgs. n. 181/2000 sono 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 previsione 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 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.

E’ stata, inoltre, prevista l’emanazione di apposito decreto ministeriale, ogni tre anni entro il 30 giugno dell’anno successivo al triennio, per la determinazione del 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, può 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.