

STUDIO ASSOCIATO PAGANI

DOTTORI COMMERCIALISTI E REVISORI DEI CONTI

Via G. Frua, 24
20146 Milano
Tel. +39 (02) 46.07.22
Fax +39 (02) 49.81.537
e-mail: studiopagani@studiopagani.net
web site: www.studiopagani.net
P.IVA 09906120150

Sergio Pagani
Paolo D. S. Pagani
Raffaella Pagani
Ornella Marzi
Alessandra Pagani
Paola Bariati

CIRCOLARE N° 4 DEL 28.08.2013

Alla spettabile clientela – alla c.a. della Direzione

OGGETTO: novità in tema di lavoro introdotte dal DL. N. 76/2013, pubblicato in G.U. il 28 giugno 2013 convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2013, n. 99 (in G.U. 22/08/2013, n. 196).

1. Incentivi per le assunzioni e la stabilizzazione dei rapporti di lavoro con i giovani

La Legge 99/2013 si propone **d'incentivare l'assunzione a tempo indeterminato** (anche part-time), e la **stabilizzazione mediante la trasformazione** degli attuali rapporti lavorativi **in contratti a tempo indeterminato** (effettuate dal 29.06.2013 e fino al 30.06.2015) dei giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni che siano in possesso di almeno uno dei seguenti requisiti:

- mancanza di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- mancanza di un diploma di scuola media superiore o professionale.

L'incentivo in discorso non spetta per le assunzioni con contratti di lavoro domestico.

Requisito per l'applicabilità dell'incentivo è che si realizzi un **incremento occupazionale**:

- le nuove assunzioni a tempo indeterminato dovranno costituire un **incremento occupazionale** del numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato rispetto alla media dei 12 mesi precedenti alla data di assunzione (nel caso di trasformazione per realizzare l'incremento occupazionale il datore di lavoro dovrà effettuare **un'ulteriore assunzione**, per la quale, tuttavia, non dovranno essere rispettate le condizioni soggettive richieste per i nuovi assunti).

La **legge 92/2012** (art. 4, cc. 12 13 e 15) al comma 12 prevede che l'incentivo non spetti:

- *se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva,, gli incentivi sono esclusi, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga già utilizzato mediante contratto di somministrazione;*
- *se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;*
- *se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità'*

STUDIO ASSOCIATO PAGANI

DOTTORI COMMERCIALISTI E REVISORI DEI CONTI

sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unita' produttiva;

- *con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.*

Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Natura dell'incentivo: per ogni lavoratore assunto è prevista la concessione di uno sgravio contributivo pari a 1/3 della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali, fino ad un massimo di 650,00 euro mensili.

Il beneficio sarà riconosciuto per un periodo di 18 mesi (12 nel caso di trasformazione con contratto a tempo indeterminato) e sarà corrisposto unicamente tramite conguaglio delle denunce contributive DM10.

Tale incentivo spetta fino ad esaurimento delle risorse, e le imprese potranno accedere in base all'ordine cronologico riferito alla data di assunzione previa predisposizione di apposita comunicazione all'INPS per l'ottenimento dell'incentivo.

2. Assunzione di lavoratori disoccupati con ASPI

E' stato previsto un incentivo per il datore di lavoro che, senza esservi tenuto, **assuma a tempo indeterminato e full-time** un lavoratore disoccupato che fruisce dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI).

Il beneficio consiste nel 50% del trattamento Aspi residuo che il lavoratore avrebbe percepito qualora avesse mantenuto lo status di disoccupato (la sua durata quindi va determinata di volta in volta).

L'agevolazione è concessa per ogni mensilità di retribuzione erogata ed è riferita alle assunzioni effettuate dal 28.06.2013.

L'incentivo verrà riconosciuto in base all'ordine cronologico delle assunzioni e comunque entro le risorse stanziare.

3. Rapporti di lavoro a termine

E' stato ridotto in via definitiva **l'intervallo tra un contratto a termine** e l'altro, che torna ad essere fissato in **10 e 20 giorni** (a seconda della durata del precedente rapporto) con facoltà per i contratti collettivi nazionali di ridurlo ulteriormente.

Scompare l'obbligo di comunicazione preventiva nella prosecuzione di fatto.

Viene stabilita la possibilità di prorogare una sola volta anche **il contratto a termine "acausale"** (senza causale), introdotto dalla Riforma Fornero, purché sia rispettato il limite massimo di 12 mesi.

I contratti collettivi, anche aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale hanno la facoltà di prevedere ogni altra ipotesi, nella quale stipulare un contratto a termine "acausale": la contrattazione collettiva di qualunque livello potrà autorizzare la stipulazione di contratti a termine acausali anche, per esempio, successivi al primo, ed anche, forse, per una durata superiore al limite legislativo di 12 mesi.

STUDIO ASSOCIATO PAGANI

DOTTORI COMMERCIALISTI E REVISORI DEI CONTI

Anche per il contratto di somministrazione di manodopera “acausale” è stata prevista la possibilità di proroga, fermo restando il limite massimo della durata di 12 mesi complessivi.

4. Lavoro intermittente o a chiamata

I contratti di lavoro a chiamata o intermittenti vengono tutti regolamentati dalla nuova disciplina introdotta dalla Legge Fornero.

Per il lavoro intermittente viene fissato un tetto massimo di utilizzo (400 giornate di effettivo lavoro nell’arco di tre anni solari).

Per il calcolo del limite, devono essere considerate solo le giornate di lavoro successive all’entrata in vigore della nuova normativa (e cioè il 28.06.2013).

5. Procedura di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro

Il cd. decreto del lavoro stabilisce che la **procedura di convalida delle dimissioni**, introdotta dalla riforma Fornero con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, venga estesa “*in quanto compatibile anche a lavoratrici e lavoratori impiegati con contratti di **collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto... e con contratti di associazione in partecipazione...**”.*

Essa prevede che nel caso di interruzione del rapporto di lavoro durante la gravidanza o maternità spetta alle lavoratrici o ai lavoratori il compito di attivarsi presso la direzioni territoriali del lavoro (Dtl) per far vistare le dimissioni (la convalida). Qualora si tratti, invece, di una risoluzione consensuale la procedura coinvolge anche le imprese.

Nei casi di cessazione al di fuori della gravidanza e della maternità, spetta al datore di lavoro attivarsi per ottenere la convalida, potendo seguire tre strade: i) convalida presso la Dtl o Centro per l’Impiego o sedi individuate dai ccnl (con modalità da definirsi con decreto); ii) convalida mediante sottoscrizione di apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta della “Co” telematica da parte del lavoratore/lavoratrice; iii) infine una terza alternativa verrà definita con prossimo decreto non ancora approvato.

Viene chiarito che tale istituto non può essere utilizzato per compiti “esecutivi e ripetitivi”.

Inoltre è stato esteso anche ai collaboratori ed agli associati in partecipazione la convalida delle risoluzioni consensuali e i recessi individuali.

Pertanto l’efficacia del semplice recesso sarà sospesa sino al momento della sua convalida presso la D.T.L. o il Centro per l’Impiego territorialmente competenti.

In alternativa alla convalida potrà essere sottoscritta un’apposita dichiarazione, da parte del collaboratore interessato, da apporsi in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione UNILAV.

L’occasionalità del lavoro accessorio si definisce solamente in relazione al compenso massimo consentito per questa attività (vengono pertanto eliminate le parole “di natura meramente occasionale” con riferimento all’attività).

D’ora in avanti saranno considerate prestazioni di lavoro accessorio le attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000,00 Euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell’indice ISTAT.

Resta invece confermato l’ulteriore limite all’utilizzo per gli imprenditori commerciali e i professionisti nei confronti dei quali i lavoratori potranno effettuare prestazioni per un importo non superiore a 2.000,00 euro per singolo committente.

L’art. 9, co. 5, del D.L. n. 76/2013 (norma di interpretazione autentica) ha precisato che le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga sono valide ai fini dell’assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione, che sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni Regionali o 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. In altre parole il decreto in

STUDIO ASSOCIATO PAGANI

DOTTORI COMMERCIALISTI E REVISORI DEI CONTI

esame estende la portata delle comunicazioni obbligatorie (Co) da rivolgere al centro per l'impiego anche a tutte le comunicazioni che il lavoratore è tenuto ad inoltrare agli enti previdenziali.

La novità va in aiuto di tanti lavoratori che vanno incontro ad un contenzioso con l'Inps per non avere preventivamente comunicato lo svolgimento di attività lavorativa, mancanza che determina la decadenza dalla prestazione di cigs in godimento.

Il cd. decreto del lavoro introduce mediante trasformazione la continuità tra il contratto di apprendistato rilevante ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione (diploma triennale o quadriennale), con cui possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i 15 ed i 25 anni, ed il contratto di apprendistato col quale possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni allo scopo di conseguire la qualifica professionale. Più chiaramente l'apprendistato col quale si ottiene anche il diploma può essere poi trasformato in un secondo e successivo rapporto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

Ai fini della concessione delle pensioni di invalidità rileva esclusivamente il reddito del soggetto beneficiario (fissato per il 2013 in misura pari a 16.127 euro) e non anche quelli eventualmente percepiti dagli altri componenti del nucleo familiare (ad esempio il coniuge).

Il c. 2, dell'art. 29, del D.Lgs. n. 276/2003 (cd. riforma Biagi) stabilisce nei contratti d'appalto d'opera e di servizi la responsabilità solidale tra committente ed appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, rispetto ai trattamenti retributivi (incluse le quote di Tfr), ai contributi ed ai premi assicurativi dovuti ai lavoratori dipendenti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto. La responsabilità in solido del committente viene meno decorsi due anni dalla cessazione dell'appalto.

L'art. 9 c. 1 D.l. 76/2013 estende tale forma di tutela anche "*ai lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma*" (dai co.co.co. alle partite Iva dei professionisti e delle imprese, quando sono titolati ad eseguire i lavori).

Viene, inoltre, affermato che le disposizioni dei contratti collettivi hanno effetto solamente in relazione ai trattamenti retributivi dei lavoratori impiegati nell'appalto, con esclusione di qualsiasi effetto sui contributi previdenziali e assicurativi.

Infine, viene precisato come la disciplina della responsabilità solidale di cui all'art. 29 non trovi applicazione ai contratti di appalto stipulati dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del Dlgs. N. 165/2001 (PA di stato, enti locali, aziende di stato ecc.).

A partire dal 1° luglio 2013 sono state rivalutate del 9,6% le multe previste in caso di violazioni delle disposizioni in vigore sulla sicurezza sul lavoro.

Restiamo a Vostra disposizione per qualunque chiarimento e/o approfondimento.

Studio Associato Pagani