

## IL DECRETO LAVORO N. 76/2013 CONVERTITO IN LEGGE IN VIA DEFINITIVA: ANALISI DEGLI ASPETTI PRINCIPALI

a cura di Celeste Vivenzi

### TABELLA SINTETICA

Articolo 1	<p><b>Incentivi a favore dei giovani (SONO ESCLUSI I LAVORATORI DOMESTICI)</b></p> <p>È previsto un incentivo da applicarsi nel rispetto dell'art.40 del Regolamento CE n.800/08 per le assunzioni di lavoratori di <b>età compresa tra i 18 e i 29 anni</b> che ricadono anche in una sola delle seguenti condizioni: privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; privi di un diploma di scuola media superiore o professionale; vivano da soli con una o più persone a carico. L'incentivo spetta nelle seguenti misure: -per assunzioni a tempo indeterminato 1/3 della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per <b>18 mesi</b>; per trasformazioni di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato 1/3 della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per <b>12 mesi</b>, purché alla trasformazione corrisponda un'ulteriore assunzione di lavoratore(da farsi entro un mese dalla trasformazione). L'incentivo mensile (IN MISURA non superiore ad € 650,00) verrà corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento (salva la diversa regola vigente per il versamento dei contributi in agricoltura) previa domanda telematica all'Inps.</p> <p>L'assunzione, per ricevere l'incentivo statale, deve comportare un incremento occupazionale netto e deve essere effettuata entro il 30 giugno 2015.</p> <p>L'incremento occupazionale si calcola sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori, rilevato in ciascun mese, e il numero dei</p>
------------	---

lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione. I dipendenti con contratto a tempo parziale sono ponderati in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro. Il calcolo relativo all'incremento della base occupazionale deve essere fatto al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

LA DOMANDA PER L'AGEVOLAZIONE ALL'INPS DEVE ESSERE INVIATA PRIMA DELL'ASSUNZIONE E SARA' RICONSCIUTA DALL'ISTITUTO IN ORDINE CRONOLOGICO. L'AGEVOLAZIONE RIGUARDA TUTTI I DATORI DI LAVRO (IMPRESE, PROFESSIONISTI, ENTI PRIVATI, ONLUS...) CON ECCEZIONE DEI DATORI DI LAVORO DOMESTICI. IL BONUS NON SPETTA SE L'ASSUNZIONE DERIVA DA UN PRECEDENTE OBBLIGO DI LEGGE, SE L'ASSUNZIONE VIOLA IL DIRITTO DI PRECEDENZA, SE IL DATORE DI LAVORO HA IN ESSERE SOSPENSIONI DAL LAVORO PER CRISI O RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE. E PER QUEI LAVORATORI CHE SIANO STATI LICENZIATI NEI SEI MESI PRECEDENTI DA UN DATORE DI LAVORO CHE PRESENTI ASSETTI SOCIETARI COLLEGATI (i.e. SOCIETA' CONTROLLATE). AI FINI DELLA DURATA DELL'AGEVOLAZIONE SI CUMULANO I PERIODI IN CUI IL LAVORATORE HA PRESTATO L'ATTIVITA' LAVORATIVA PRESSO LO STESSO DATORE DI LAVORO MENTRE NON RILEVANO GLI EVENTUALI RAPPORTI AVVENUTI IN SOMMINISTRAZIONE LAVORO. N.B. AI FINI DEL BONUS L'INPS ENTRO 3 GIORNI DALLA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI AMMISSIONE DEVE COMUNICARE AL DATORE DI LAVORO L'EVENTUALE ACCOGLIMENTO E IL DATORE DI LAVORO ENTRO 7 GG. DEVE EFFETTUARE L'ASSUNZIONE E IN SEGUITO COMUNICARE ALL'INPS L'AVVENUTA STIPULA DEL CONTRATTO DI LAVORO.

Articolo 2

### **Tirocini Formativi**

Fino al 31 dicembre 2015 i tirocini formativi e di orientamento, anche presso le P.A., nelle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, dove non è stata adottata la relativa disciplina, saranno ammessi nel rispetto delle disposizioni dell'art.18 della L. n.1 96/97 e del Decreto Interministeriale n. 142/98 e la loro durata massima è prorogabile di un mese rispetto alle previsioni dell'art. 7 del Decreto Interministeriale. Le Pubbliche Amministrazioni che utilizzano questo istituto dovranno prevedere il pagamento di un'indennità per i tirocinanti. Sono stati stanziati 3 milioni di euro per il 2013 e 7,6

	<p>milioni per il 2014, da destinare al sostegno delle attività di tirocinio curriculare da parte degli studenti iscritti ai corsi di laurea nell'anno accademico 2013-2014. <b>Con apposito Decreto</b> saranno fissati i criteri e le modalità per definire piani di intervento, di durata triennale, al fine di realizzare tirocini formativi in orario extracurricolare presso imprese, altre strutture produttive di beni e servizi o enti pubblici per gli studenti della 4° classe delle scuole secondarie di secondo grado, con priorità per quelli degli istituti tecnici e degli istituti professionali che, in cambio, riceveranno crediti formativi da “spendere” nella propria carriera scolastica.</p>
Articolo 3	<p><b>Incentivi per l'occupazione nelle Regioni del Mezzogiorno e Carta acquisti</b></p> <p>Alle regioni del Mezzogiorno sono destinati ulteriori incentivi per gli anni dal 2013 al 2015 per le seguenti finalità: favorire l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità (80 milioni di euro); favorire la promozione e realizzazione di progetti promossi da giovani e da persone di categorie svantaggiate per l'infrastrutturazione sociale e la valorizzazione di beni pubblici (80 milioni di euro); creare borse di tirocinio formativo in favore di giovani che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività di formazione, di età compresa fra i 18 e i 29 anni, residenti e/o domiciliati nelle regioni del Mezzogiorno. Prevista l'estensione della sperimentazione della <i>carta acquisti</i>, (art.60 del D.L. n.5/12) presso i territori delle Regioni del Mezzogiorno che non ne siano già coperti</p>
Articolo 5	<p><b>Garanzia per i Giovani</b></p> <p>Presso il Ministero del Lavoro sarà istituita un'apposita struttura che opererà in via sperimentale, fino al 31 dicembre 2015, in attesa della definizione del processo di riordino sul territorio nazionale delle competenze in materia di servizi per l'impiego.</p>
Articolo 7	<p><b>Contratto a tempo determinato</b></p> <p>Cambiano le regole per l'utilizzo del contratto a tempo determinato privo di causale per una durata massima di 12 mesi: nell'ipotesi in cui si tratti di primo rapporto a tempo determinato 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; 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. Anche il contratto acausale, così come il contratto a tempo</p>

determinato motivato, sarà prorogabile nel limite della durata massima (12 mesi). Al contratto acausale si potrà applicare la *prosecuzione di fatto*, che è quel periodo ulteriore di 30 o 50 giorni (a seconda che il contratto sia stato di massimo 6 mesi o superiore) che può essere concordato tra le parti alla scadenza formale del contratto. Sempre in materia di “prosecuzione di fatto”, è abolita la comunicazione obbligatoria al Centro per l’Impiego introdotta dalla L. n.92/12. Gli intervalli tra un contratto a tempo determinato e il successivo tornano ad essere pari a 10 o 20 giorni (a seconda della durata del primo contratto). Inoltre, gli intervalli non si applicano nei seguenti casi: nel caso si tratti di lavoro stagionale; in tutte le ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva, anche aziendale. Viene stabilita inoltre l’esclusione dei contratti a tempo determinato per i lavoratori in mobilità dai limiti del D.Lgs. n. 368/01. I limiti numerici al ricorso al contratto a tempo determinato previsti dai contratti collettivi, si estendono anche ai rapporti a termine privi di causale. N.B. IL CONTRATTO ACAUSALE PUO' ESSERE PROROGATO MA SEMPRE NEL LIMITE DELLA DURATA MASSIMA DI 12 MESI.

Articolo 7,

### **Contratto di lavoro intermittente**

I lavoratori a “chiamata” potranno essere utilizzati, per prestazioni di lavoro intermittente, per massimo 400 giornate nell’arco di 3 anni solari; superato questo limite, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Si devono contare solo le giornate di effettivo lavoro prestate dopo il 28 giugno 2013. La mancata comunicazione preventiva di utilizzo della prestazione non sarà sanzionata qualora risulti la volontà di non nascondere la prestazione stessa dagli adempimenti di carattere contributivo assolti in precedenza. Restano fermi i presupposti previsti dalla Legge in materia di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero: età superiore a 55 anni o con meno di 24 anni (fino a 25 anni), datori di lavoro di cui alla tabella n. 2657/1923. Son esclusi dalle limitazioni i settori del Turismo, pubblici esercizi e spettacolo.

SI RICORDA CHE A FAR DATA DAL 03 LUGLIO 2013 LE MODALITA' PER COMUNICARE L'ASSUNZIONE SONO LE SEGUENTI: PEC ALLEGANDO IL MODELLO UNI INTERMITTENTE ALL'INDIRIZZO [INTERMITTENTI@MAILCERT.LAVORO.GOV.IT](mailto:INTERMITTENTI@MAILCERT.LAVORO.GOV.IT); MODULO ON LINE AL PORTALE CLICLAVORO; SMS SOLO PER I DATORI DI LAVORO REGISTRATI AL PORTALE E PER LE PRESTAZIONI LAVORATIVE DA RENDERSI ENTRO LE 12 ORE.

	<p><b>Co.co.pro.</b>  Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti al contempo, e non più in alternativa, esecutivi e ripetitivi. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e contenere, non più ai soli fini della prova, tutti gli elementi previsti dalla norma.</p> <p><b>Associazione in partecipazione</b>  Le norme previste dalla Riforma Fornero (massimo 3 associati in una medesima attività salvo i rapporti con gli associati legati da rapporti di parentela) non si applicano alle imprese con scopo mutualistico, ai contratti certificati ai sensi dell'art. 76/2003 e al settore dei produttori, artisti e interpreti di registrazioni sonore e audiovisive.</p>
	<p><b>Lavoro occasionale accessorio</b>  È stato eliminato il riferimento alla natura meramente occasionale delle attività da svolgere. Per soggetti svantaggiati, quali disabili, detenuti, tossicodipendenti o beneficiari di ammortizzatori sociali, il Ministero del Lavoro potrà stabilire specifiche condizioni di utilizzo, modalità e importi dei buoni orari (<i>voucher</i>).</p>
Articolo 7	<p><b>Conciliazione obbligatoria in caso di licenziamento per GMO</b>  La procedura obbligatoria di conciliazione prevista dalla Riforma Fornero, da effettuarsi prima di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, non dovrà essere applicata nei seguenti casi: licenziamento per superamento del periodo di comporta; 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 contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; interruzioni di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere. L'eventuale mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione sarà valutata dal giudice ai fini del giudizio finale. La procedura alla DTL si deve concludere entro 20 giorni dalla convocazione dell'incontro fatta salva l'ipotesi in cui le parti di comune accordo non ritengano di proseguire al fine di raggiungere un accordo.</p>
Articolo 7	<p><b>Contratto di lavoro intermittente</b>  Il periodo transitorio per i contratti in essere alla data di entrata in vigore della Riforma del Lavoro, che non rispettano le nuove disposizioni di legge, cesseranno di produrre effetti dal 1° gennaio</p>

	2014 e non il 18 luglio 2013.
Articolo 7	<p><b>Incentivo per l'assunzione di percettori di Aspi</b></p> <p>È prevista la concessione di un contributo per l'assunzione, a tempo pieno ed indeterminato, di lavoratori disoccupati che fruiscono dell'ASpI pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto disoccupato. L'incentivo non spetterà per i lavoratori riassunti entro 6 mesi dal licenziamento da un'impresa che, al momento del licenziamento stesso, fosse in rapporto di collegamento o controllo con l'impresa che ha operato il recesso, o che presentasse un assetto proprietario sostanzialmente coincidente.</p>
Articolo 7	<p><b>Dimissioni in bianco</b></p> <p>Sono estese le tutele per il contrasto delle cd. <i>dimissioni in bianco</i> anche ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, e agli associati in partecipazione con apporto di lavoro, che dovranno provvedere a convalidare le proprie dimissioni, o le risoluzioni consensuali.</p>
Articolo 7	<p><b>Stato di disoccupazione</b></p> <p>È stata ripristinata la possibilità di conservare lo stato di disoccupazione a seguito dello svolgimento di attività lavorativa purché con un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione.</p>
Articolo 9	<p><b>Responsabilità solidale negli appalti</b></p> <p>Le disposizioni previste in materia di obbligazione in solido del committente con l'appaltatore e l'eventuale subappaltatore, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, per quanto riguarda i trattamenti retributivi dei lavoratori di questi ultimi (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, vengono allargate anche ai lavoratori con contratto di lavoro autonomo.</p> <p>Viceversa, il legislatore chiarisce che la disposizione non trova applicazione in caso di contratti di appalto stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni.</p> <p>L'intervento del contratto collettivo potrà avere effetto sui trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto, ma non sui contributi previdenziali ed assicurativi.</p>
Articolo 9	<p><b>Sanzioni in materia di igiene, salute e sicurezza</b></p> <p>Dal 1° luglio 2013 tutte le ammende e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal Testo Unico sulla sicurezza (D.Lgs. n. 81/08), nonché da altre norme in materia di igiene, salute e sicurezza sul</p>



	<p>lavoro, sono state rivalutate del 9,6% e saranno ulteriormente rivalutate ogni 5 anni.</p>
Articolo 9	<p><b>Apprendistato</b>  Dopo il conseguimento della qualifica o del diploma professionale, sarà possibile trasformare il contratto di apprendistato per la qualifica in apprendistato professionalizzante per il conseguimento della qualifica ai fini contrattuali, nel rispetto della durata massima prevista dai Ccnl.</p>
Articolo 9	<p><b>Comunicazioni obbligatorie</b>  La pluriefficacia della comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego dell'assunzione, cessazione, trasformazione e proroga è valida 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 del Lavoro, dell'Inps, dell'Inail o di altre forme previdenziali, nonché nei confronti della Prefettura – Ufficio territoriale del Governo e delle Province.</p>
Articolo 9	<p><b>Extracomunitari</b>  Il datore di lavoro, prima di instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato con uno straniero residente all'estero, deve verificare presso il Centro per l'Impiego competente per territorio, l'indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale. Detta indisponibilità deve essere "<i>idoneamente documentata</i>" attraverso una dichiarazione dello stesso Centro per l'Impiego. Vengono semplificate le procedure di rilascio dei visti per studio e formazione professionale, nei confronti di stranieri ammessi a frequentare i corsi di formazione professionale e a svolgere i tirocini formativi.</p>
Articolo 9	<p><b>Emersione dei cittadini non comunitari irregolari per l'anno 2012</b>  Nei casi in cui la dichiarazione di emersione sia stata rigettata per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro, sempre che vi sia stato effettivamente un rapporto di lavoro tra le parti, al lavoratore viene rilasciato, comunque, un permesso di soggiorno per attesa occupazione e i procedimenti penali e amministrativi a carico del lavoratore sono archiviati.  Nel caso in cui vi sia stata una cessazione del rapporto di lavoro, nelle more della definizione della pratica, la procedura si considera conclusa e al lavoratore viene rilasciato il permesso di attesa occupazione ovvero, in presenza della richiesta di assunzione da parte di un nuovo datore di lavoro, un permesso di soggiorno per lavoro subordinato. Anche in questo caso i procedimenti penali e</p>

	amministrativi a carico del lavoratore saranno archiviati.
Articolo 9	<p><b>Assunzione nelle imprese agricole</b></p> <p>Le imprese agricole, anche in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di impresa, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende.</p> <p>L'assunzione congiunta può essere effettuata anche da imprese legate da un "contratto di rete", quando almeno il 50% di esse sono imprese agricole. Tutti i datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto congiunto instaurato.</p>
Articolo 9	<p><b>Società semplificate a responsabilità limitata</b></p> <p>Viene eliminato il limite di 35 anni di età per costituire le società semplificate a responsabilità limitata, con rilevanti vantaggi economici rispetto alle precedenti società a capitale ridotto, che vengono pertanto eliminate.</p>
Articolo 9	<p><b>Start up innovative</b></p> <p>Sono state modificate alcune norme specifiche, contenute nell'art. 25, c. 2, della L. n.221/12, finalizzate a rendere più agevole lo sviluppo delle <i>c.d. start-up</i> innovative.</p>
Articolo 10	<p><b>Calcolo del reddito per la pensione di inabilità</b></p> <p>Il limite di reddito ai fini del diritto alla pensione di inabilità a favore dei mutilati e degli invalidi civili, deve essere calcolato con riferimento al reddito valido ai fini dell'Irpef, esclusi i redditi percepiti da altri componenti il nucleo familiare del soggetto interessato.</p> <p><b>IMPIEGO DI DETENUTI</b></p> <p>Previste agevolazioni volte a favorire l'inserimento lavorativo dei detenuti.</p>
Articolo 11	<p><b>Iva</b></p> <p>Slitta al 1° ottobre 2013, l'aumento dell'aliquota dell'imposta sul valore aggiunto (Iva) dal 21 al 22%.</p>
Articolo 11	<p><b>Misura dell'acconto Irpef</b></p> <p>Dal periodo di imposta in corso al <b>31 dicembre 2013</b>, la misura dell'acconto dell'Irpef è pari al 100%. Per il 2013 tale disposizione produce effetti solo sulla seconda o unica rata di acconto, con obbligo di versamento della differenza fra l'acconto dovuto e l'importo dell'eventuale prima rata. Per i soggetti che si avvalgono</p>



	dell'assistenza fiscale, i sostituti d'imposta trattengono la seconda o unica rata di acconto tenendo conto delle nuove disposizioni.
--	---

13 agosto 2013  
Celeste Vivenzi