

Decreto lavoro: le principali novità con le modifiche della legge di conversione

(DL n. 76 del 28.06.2013, convertito con legge n. 99/2013)

Dott. Erminio Di Nora

E' stato pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge di conversione (n. 99/2013) del DL n. 76 del 28.06.2013, ovvero il "decreto lavoro", con cui il Governo punta ad **agevolare l'aumento dell'occupazione riducendo, tramite la concessione di agevolazioni, il costo del lavoro**. Tra le disposizioni più rilevanti, risultanti anche a seguito delle modifiche apportate dalla legge di conversione, rientra sicuramente la **concessione di un'agevolazione economica per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato**: per il **quadriennio 2013-2016** viene incentivata l'assunzione dei giovani tra i 18 e i 29 anni privi di occupazione retribuita da almeno sei mesi, oppure privi di diploma di scuola media superiore o professionale, oppure siano lavoratori che vivono da soli con una o più persone a carico. L'assunzione di tali lavoratori viene agevolata con un incentivo al datore di lavoro pari ad un terzo della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali per un periodo di 18 mesi e con un massimale di 650 euro. In caso di stabilizzazione di un rapporto preesistente, invece, il periodo di incentivazione è pari a 12 mesi (viene prevista, in tal caso, la necessità di un'ulteriore assunzione). Vengono stanziati, in secondo luogo, fondi per avvicinare i giovani al mondo del lavoro attraverso l'esperienza del tirocinio. Per il mezzogiorno, invece, vengono stanziati 80 milioni di euro per finanziare misure per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità e 80 milioni di euro per programmi di valorizzazione dei beni pubblici e 168 milioni di euro per borse di tirocinio formativo per giovani disoccupati che non studiano e non partecipano a nessuna attività di informazione.

Premessa

Il decreto-legge n. 76 del 28.06.2013, con cui vengono prese misure straordinarie per incentivare l'occupazione dei lavoratori, è stato recentemente convertito con la legge n.99/2013, la quale ha parzialmente modificato le disposizioni formulate originariamente dal provvedimento. Tra le novità risultanti dal DL convertito ricordiamo in particolare:

à interventi per avvicinare o riavvicinare gli studenti ed i lavoratori disoccupati al mondo del lavoro;

à interventi per incentivare le scelte dei datori di lavoro che scelgono di assumere alle proprie dipendenze dei giovani.

Vengono, inoltre, previsti **interventi ad hoc in riferimento al mezzogiorno**: in ottemperanza ad alcune Raccomandazioni della Commissione Europea del 29.05.2013, il DL n. 76/2013 finanzia con interventi specifici l'occupazione nel mezzogiorno, anche tramite autoimprenditorialità.

Di seguito illustriamo le **principali novità** introdotte con il DL n. 76/2013 convertito.

Novità

Incentivi per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani

Come anticipato in premessa l'**agevolazione, per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani, riguarda l'assunzione di lavoratori:**

- à **d'età compresa tra i 18 e i 29 anni;**
- à **privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;**
- à **privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.**

L'assunzione deve **determinare un incremento occupazionale netto e devono essere effettuate non oltre il 30 giugno 2015.**

La **misura** dell'incentivo è pari:

- è **a 1/3 della retribuzione mensile** lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 18 mesi, ed è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento;
- è il valore mensile dell'incentivo **non può comunque superare l'importo di 650 euro** per lavoratore assunto.

L'incentivo è **corrisposto**, per un **periodo di 12 mesi** ed entro i **limiti di 650 euro mensili per lavoratore**, nel caso di trasformazione con contratto a tempo indeterminato, con esclusione dei lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro hanno comunque già beneficiato dell'incentivo di cui sopra.

Alla trasformazione deve comunque **corrispondere un'ulteriore assunzione di lavoratore**, prescindendo in tal caso dalle condizioni soggettive indicate.

Le domande verranno soddisfatte in ordine cronologico.

**Riunione srl
semplificata/srl
a capitale ridotto**

Viene **eliminato il limite di età per utilizzare la srl semplificata e viene contestualmente abrogata la srl a capitale ridotto**. In particolare, con riferimento alla **srl semplificata**, vengono soppressi il **limite di età dei 35 anni** per la costituzione di tali società (art. 2463-*bis*, comma 1 c.c.) e, conseguentemente, il **divieto di cessione delle quote** “a soci non aventi i requisiti di età” (art. 2463-*bis*, comma 4 c.c.) – art. 9, comma 13, del DL 76/2013. Pertanto, **qualunque persona fisica**, indipendentemente dall’età, può “costituire” srl semplificate, entrando così a far parte della compagine societaria, con esclusione di soggetti diversi. Si segnala, poi, l’introduzione della possibilità di affidare l’**amministrazione anche a non soci** (art. 2463-*bis*, comma 2, punto 6 c.c.).

Per le SRL semplificate è stata aggiunta, inoltre, la prescrizione espressa della **inderogabilità** delle clausole del modello standard di atto costitutivo/statuto di cui al DM 23 giugno 2012 n. 138.

Vengono abrogati i primi 4 commi dell’art. 44 del DL 83/2012 (conv. L. 134/2012), che ha introdotto la **srl a capitale ridotto**. Viene, invece, mantenuto l’ultimo comma (art. 44 co. 4-*bis*) concernente l’accordo per l’**accesso agevolato al credito** (attraverso l’accordo tra Ministro dell’Economia e delle finanze e Associazione Bancaria Italiana), sostituendo, tuttavia, il riferimento “società a responsabilità limitata a capitale ridotto” con “società a responsabilità limitata semplificata” (art. 9, comma 14, del DL 76/2013).

Le **srl a capitale ridotto** iscritte al Registro delle imprese ai sensi dell’art. 44 del DL 83/2012, alla data di entrata in vigore del DL 76/2013 (28 giugno 2013), sono qualificate “società a responsabilità limitata semplificata” (art. 9, comma 15, del DL 76/2013).

Viene modificata, in sede di conversione, la disciplina codicistica relativa alle **srl “ordinarie”**: modificato l’art. 2464 c.c., prescrivendo per tutte le srl il **versamento iniziale** dei conferimenti in denaro, alla sottoscrizione dell’atto costitutivo, all’**organo amministrativo** (anziché presso una banca). I mezzi di pagamento sono indicati nell’atto (art. 9, comma 15-*bis* del DL 76/2013). Si interviene, poi, sull’art. 2463 c.c., consentendo la determinazione dell’ammontare del **capitale sociale** anche in misura **inferiore a 10.000 euro** ma almeno **pari a 1 euro** (art. 9, comma 15-*ter* del DL 76/2013).

In tal caso è inserita una disciplina *ad hoc* per i **conferimenti**, i quali devono farsi in denaro e devono essere versati per intero alle persone cui è affidata l'amministrazione.

Infine, la somma da dedurre dagli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato, per formare la riserva prevista dall'art. 2430 c.c. (**riserva legale**), deve essere almeno pari a un quinto degli stessi, fino a che la riserva non abbia raggiunto, insieme al capitale, l'ammontare di 10.000 euro. La riserva così formata può essere utilizzata solo per **imputazione a capitale** e per **copertura di eventuali perdite**. Essa deve essere reintegrata se viene diminuita per qualsiasi ragione.

Start-up innovative

Per effetto dell'intervento apportato dal DL n. 76/2013 **alla disciplina delle start-up**, ora viene **estesa la possibilità di utilizzo del regime premiale alle società titolari di un software originario registrato presso la SIAE**.

Tra le **altre modifiche** (sempre tese ad aumentare l'ambito di applicazione delle agevolazioni), si segnala, inoltre, un **allentamento delle condizioni per l'applicazione del regime agevolato** (viene abbassato dal 20 al 15 l'importo delle spese di ricerca e sviluppo, viene abrogata la disposizione che richiedeva ai soci persone fisiche di detenere per i successivi 24 mesi dalla costituzione la maggioranza delle partecipazioni, viene introdotta la possibilità di rientrare nel regime agevolato nel caso in cui almeno 2/3 della forza lavoro sia costituita da persone in possesso di laurea magistrale).

Misure per il mezzogiorno contro la disoccupazione e la povertà

Si attiveranno le **seguenti ulteriori misure nei territori del Mezzogiorno**:

- à rifinanziamento delle **misure per l'autoimpiego e autoimprenditorialità**;
- à rifinanziamento **dell'azione del Piano di Azione Coesione rivolta a enti e organizzazioni del privato sociale che coinvolgono giovani in progetti di valorizzazione dei beni pubblici e per l'inclusione sociale, anche in forma di erogazione di servizi collettivi**;
- à finanziamento di **borse di tirocinio formativo a 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. Tali tirocini comportano la percezione di una indennità di partecipazione.

Viene prevista, inoltre, l'estensione della social card nel mezzogiorno.

Le modifiche alla riforma del lavoro

Il DL in commento ha previsto le seguenti modifiche alle disposizioni della riforma del lavoro (legge n. 92/2012).

MODIFICHE ALLA RIFORMA DEL LAVORO

Contratto di lavoro a termine

di Il requisito della casuale non è richiesto:
a à nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, 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;
à 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.

Scompare la norma che prevede che il contratto a tempo determinato acausale non può essere oggetto di proroga. Viene di conseguenza modificata la norma sulla prosecuzione dei contratti a termine che riguarderà anche i rapporti a termine acausali.

Modificata anche la norma che regola gli intervalli da osservare tra un contratto di lavoro a termine e un altro. Vengono reintrodotti i lassi temporali previsti prima della riforma, ovvero di 10 giorni e 20 giorni nel caso di contratto di durata inferiore o superiore a 6 mesi.

Lavoro intermittente

Introdotta un limite all'utilizzo del lavoro intermittente in quanto si ammette il lavoro a chiamata per un numero di giornate pari a 400 nell'arco di 3 anni. Superato il predetto limite temporale, si ha la trasformazione del rapporto a tempo pieno e

		<p>indeterminato.</p> <p>I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge Fornero, che non siano compatibili con le disposizioni ivi indicate, cessano di produrre effetti non più decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge, bensì al 1° gennaio 2014.</p>
	Lavoro a progetto	<p>Il lavoro a progetto non potrà comportare lo svolgimento di compiti «esecutivi e ripetitivi» (e non, come scritto ora, “esecutivi o ripetitivi”). In ordine agli elementi che deve contenere il contratto, viene eliminato l’inciso “ai fini della prova”.</p>
	Lavoro accessorio	<p>Il riferimento al lavoro che sia “di natura meramente occasionale” viene meno (pertanto permangono solo i limiti economici del lavoro accessorio). Inoltre, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto di natura non regolamentare, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari per specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell’ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche.</p>
	Licenziamento individuale	<p>La procedura di licenziamento che prevede, a norma della legge n. 604/66, il tentativo obbligatorio di conciliazione nei casi previsti dalla legge, non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all’articolo 2110 del codice civile, nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all’articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Ritoccata anche la procedura di conciliazione.</p>

<p>Assunzione di lavoratore percettore di ASPI</p>	<p>Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'ASPI è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.</p> <p>Il diritto ai benefici economici è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.</p> <p>L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.</p>
<p>Procedure da attivare in caso di risoluzione consensuale / dimissioni</p>	<p>il Decreto prevede che le relative disposizioni contenute nella Legge Fornero trovino applicazione anche, in quanto compatibili, alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto e con contratti di associazione in partecipazione. Pertanto, tali lavoratori devono procedere alla convalida delle dimissioni come gli altri lavoratori subordinati.</p>
<p>Distacco dei lavoratori</p>	<p>Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre, per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.</p>

**Associazione
in
partecipazione**

Con il **contratto di associazione in partecipazione** l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto.

Qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione del divieto, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il Legislatore aggiunge ora che *“Le disposizioni di cui al secondo comma non si applicano, limitatamente alle imprese a scopo mutualistico, agli associati individuati mediante elezione dall'organo assembleare di cui all'articolo 2540, il cui contratto sia certificato dagli organismi di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, nonché in relazione al rapporto fra produttori e artisti, interpreti, esecutori, volto alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento”*.

**Stabilizzazione
degli associati in
partecipazione**

Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a **contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato** nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, **nel periodo compreso fra il 1° giugno 2013 e il 30 settembre 2013**, le aziende, anche assistite dalla propria associazione di categoria, **possono stipulare con le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale specifici contratti collettivi** che, ove abbiano i contenuti di cui oltre, **rendono applicabili le disposizioni a seguire:**

- à i contratti prevedono l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, entro tre mesi dalla loro stipulazione, di soggetti già parti, in veste di associati, di contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro;
- à per le assunzioni sono applicabili i benefici previsti dalla legislazione per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- à le assunzioni a tempo indeterminato possono essere realizzate anche mediante contratti di apprendistato;
- à i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivono, con riferimento a tutto quanto riguardante i pregressi rapporti di associazione, atti di conciliazione nelle sedi e secondo le procedure di cui agli articoli 410 e seguenti c.p.c;
- à nei sei mesi successivi alle predette assunzioni i datori di lavoro possono recedere dal rapporto di lavoro solo per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Disposizioni in materia di appalti

Le norme relative agli **appalti** (D.lgs. n. 276 del 2003, art. 29) trovano **applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma.**

Le disposizioni dei contratti collettivi **hanno effetto esclusivamente in relazione ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi.**

Disposizioni in materia di sicurezza

In **materia di sicurezza** si prevede una **rivalutazione degli importi delle sanzioni ogni 5 anni. In sede di prima applicazione la rivalutazione avviene, a decorrere dal 1° luglio 2013, nella misura del 9,6%.** Le maggiorazioni sono destinate, per la metà del loro ammontare, al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del lavoro.

Disposizioni in materia di apprendistato

In **materia di apprendistato**, successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, **è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui al presente decreto legislativo.**

Altre novità

Vengono previste, infine, le seguenti **novità**:

ALTRE NOVITA'	
Contrattazione di prossimità (DL n.138/2011, art. 8)	Previsto il deposito delle intese in Direzione territoriale del lavoro.
Comunicazioni obbligatorie	Le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga ivi previste sono valide 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 regionali e 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.
Assunzioni presso datori di lavoro agricoli:	viene disciplinata la possibilità di effettuare assunzioni congiunte presso più strutture.

Cordiali Saluti

Dott. Erminio Di Nora