



# IL "DECRETO LAVORO 2013"

**Giacomo Picconeri\***

Le novità introdotte dalla conversione definitiva del "Decreto lavoro 2013" dettano una serie di modifiche sulle varie regole contrattuali, soprattutto rispetto la cd. "Legge Fornero" e, seppure in misura ridotta rispetto alle aspettative, varano nuovi incentivi per l'assunzione dei disoccupati e/o precari di età compresa tra i 18 e i 29 anni e per quelli che godono di trattamenti "Aspl".

**A**llo scopo di fornire indicazioni utili sulle nuove disposizioni, in queste pagine vengono affrontate le novità introdotte dalla conversione definitiva del "Decreto lavoro" (D.L. 76/2013 convertito nella Legge n. 99/2013) entrato in vigore dopo la pubblicazione in G.U. nel mese di agosto di quest'anno. Oltre alle suddette novità nell'articolo verranno indicate ulteriori e diverse disposizioni che meritano di essere segnalate per la loro importanza e generale applicazione.

## **INCENTIVI PER LA STABILIZZAZIONE DEI GIOVANI (BONUS ASSUNZIONI)**

Sicuramente uno dei principali punti della riforma, sul quale si punta per il rilancio dell'occupazione giovanile è la previsione di uno sgravio contributivo per i datori di lavoro (imprese e professionisti) che entro il 30 giugno 2015 assumeranno con contratto a tempo indeterminato giovani tra i 18 ed i 29 anni. L'incentivo, che è rivolto ai ragazzi che non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale, è pari a un terzo della retribuzione mensile lorda, imponibile pre-

videnziale, non può comunque superare l'importo di 650 euro/mese per ogni lavoratore assunto ed è concesso per un periodo di 18 mesi. Lo stesso viene riconosciuto solo a condizione che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto. Lo sgravio contributivo è previsto anche nel caso di trasformazione di un contratto a termine in indeterminato. In tal caso però l'agevolazione è concessa per un periodo più breve (12 mesi) ed è richiesto che alla trasformazione corrisponda l'assunzione, entro un mese, di un altro lavoratore. L'incentivo è concesso per le assunzioni avvenute a partire dal 7 agosto 2013 e fino al 30 giugno 2015, subordinatamente alla verifica da parte dell'Inps della ca-

pienza delle risorse finanziarie ed è corrisposto al datore di lavoro unicamente mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento. Operativamente il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, indicando altresì gli estremi del lavoratore interessato all'assunzione. Entro tre giorni dall'invio dell'istanza l'INPS verifica la disponibilità di risorse residue, comunica che è stato prenotato l'importo massimo dell'incentivo (per la durata di 18 o 12 mesi, rispettivamente per l'assunzione e/o la trasformazione) per il lavoratore indicato nell'istanza. Il datore di lavoro, dal proprio canto, dovrà entro i 7 giorni lavorativi successivi, procedere all'assunzione definitiva. Tali disposizioni non riguardano l'assunzione di collaboratori domestici.

#### **ASSUNZIONE AGEVOLATA DI LAVORATORI IN ASPI**

Con le nuove norme viene altresì introdotto e riconosciuto a favore del datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assume a tempo pieno ed indeterminato entro e non oltre il 31.12.2016 uno o più lavoratori iscritti alle liste di mobilità (in conseguenza di licenziamenti collettivi) e che fruiscono dell'Assicurazione Sociale per l'impiego (ASPI), un contributo mensile pari al cin-

quanta per cento dell'indennità stessa.

Detta misura è valida per un massimo di 12 mesi dall'assunzione che diventano 24 o 36 nel caso di lavoratori over 50 e per quelli residenti in zone ad alta densità di disoccupazione.

Alla suddetta agevolazione si aggiunge altresì una riduzione del carico contributivo che in detti casi sarà dovuto nella stessa misura prevista per gli apprendisti.

I suddetti benefici sono vincolati al rispetto dei contratti e della regolarità contributiva (DURC).

#### **NUOVE DISPOSIZIONI SUI VARI CONTRATTI DI LAVORO**

Anche per le imprese che non prevedono nuove assunzioni sono state previste importanti semplificazioni nella gestione dei contratti di lavoro, con conseguenti modifiche alla Legge Fornero. Le stesse riguardano soprattutto i contratti a tempo determinato, i contratti intermittenti e i contratti di lavoro a progetto.

**a) Il contratto a tempo determinato.** Rispetto alle precedenti norme è stato (nuovamente) abbreviato a 10 e 20gg. (invece dei precedenti 60 e 90) l'intervallo di tempo che deve necessariamente intercorrere tra la stipula di un contratto ed un altro, sempre a termine, con il limite massimo di durata pari a 36 mesi. Con le nuo-

ve norme è stata altresì ampliata la possibilità di procedere alla stipula di detti contratti "acausali", cioè senza motivazione giustificativa (causa); sia nel caso di stipula iniziale che nel caso di eventuale proroga. Per questa specifica tipologia di contratto senza causa resta valida la regola che lo stesso non può essere di durata superiore a 12 mesi e può essere oggetto di un solo rinnovo nel caso in cui lo stesso era stato inizialmente previsto per una durata inferiore. Sicuramente è da evidenziare, infine, la disposizione, non modificata, secondo la quale il proseguimento della prestazione lavorativa oltre il termine contrattuale (per oltre 30 o 50gg. secondo la durata originaria) previsto, comporta la trasformazione del contratto a *tempo indeterminato*.

**b) Contratto di lavoro "intermittente".** Con le nuove disposizioni detto tipo di contratto, utilizzato per ovvi motivi soprattutto in edilizia, dovrebbe aver trovato la definitiva collocazione normativa.

Con le nuove regole detto tipo di contratto può essere utilizzato, per ogni lavoratore, fino ad un massimo di 400gg lavorativi in un triennio relativamente ad un singolo rapporto di lavoro. Ciò significa che ogni volta che il lavoratore dovesse cambiare datore di lavoro il conteggio riprende dall'inizio. In caso di superamento del limite il contratto si trasforma in tempo pieno ed indeterminato.

c) **Contratto di lavoro “a progetto”**. Le nuove regole hanno ulteriormente confermato che detto tipo di contratto deve essere stipulato senza vincolo di subordinazione ed essere espressamente riconducibile ad uno o più progetti specifici determinati dal committente ma gestito/i autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale e non può consistere in mere riproposizioni dell’oggetto sociale del committente. Anche in questo caso la carenza dei presupposti di legge comporta la trasformazione del contratto in quello “a tempo indeterminato” di natura subordinata dall’inizio del rapporto. Una novità assoluta, infine, riguarda anche in questo caso, l’applicazione dell’istituto della “*convalida*” da parte del Centro per l’impiego e/o dalla Direzione Territoriale del lavoro in caso di risoluzione del rapporto per dimissioni e/o annullamento del progetto. Trattasi della conferma della conclusione del progetto da darsi presso questi soggetti deputati al controllo, come già previsto in caso di dimissioni del lavoratore. È chiara l’intenzione da parte del legislatore di evitare abusi.

### **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE E TIROCINI**

In tempi brevi la conferenza Stato-Regioni dovrà adottare

le linee guida per disciplinare uniformemente il contratto d’apprendistato professionalizzante. È previsto un sostegno economico ai tirocini curriculari per studenti universitari e tirocini formativi che potranno essere svolti, in orario extracurricolare, anche dagli studenti delle classi quarte delle scuole superiori, con priorità per quelli degli istituti tecnici e professionali. I fondi stanziati sono pari a 3 milioni di euro per il 2013 e 7,6 milioni per il 2014.

Sempre nel detto “decreto lavoro” risultano inserite ulteriori disposizioni che poco hanno a che fare con quanto sopra ma che comunque, in tempi non sospetti e con motivazioni diverse sono state via via inserite. Limitandoci a quelle di più interesse generale si pongono in evidenza le seguenti note:

#### *Società a Responsabilità Limitata Semplificata (SrlS)*

Le novità riguardano la disciplina della società a responsabilità limitata semplificata di cui all’art. 2463-bis del codice civile. Viene infatti eliminato per i soci il limite dei trentacinque anni di età, il divieto di cessione delle quote a soci ultra trentacinquenni e viene introdotta la possibilità che gli amministratori della società non siano soci. Contestualmente viene soppressa la figura della società a responsabilità limitata a capitale ridotto. Viene altresì modificata la disciplina

della società a responsabilità limitata, prevedendo in particolare che il capitale sociale possa essere determinato in misura inferiore a diecimila euro e pari almeno ad un euro.

### **START-UP INNOVATIVE**

Sono state apportate modifiche anche ai requisiti della start-up innovativa. In particolare, si prevede la soppressione della norma che imponeva, tra i requisiti per le agevolazioni, che i soci fossero persone fisiche e che detenessero al momento della costituzione e per i successivi ventiquattro mesi, la maggioranza delle quote o azioni rappresentative del capitale sociale e dei diritti di voto nell’assemblea ordinaria dei soci. È stata inoltre diminuita dal 20 al 15 per cento la percentuale della spesa che deve essere destinata all’attività di ricerca e sviluppo e si estende il vigente requisito opzionale per la qualifica di start-up innovativa alle imprese con almeno due terzi della forza lavoro complessiva costituita da dipendenti e collaboratori che siano in possesso di una laurea magistrale. Infine, si estendono anche al 2016 le agevolazioni fiscali previste per le annualità 2013-2015, in favore di persone fisiche e persone giuridiche che intendono investire nel capitale sociale di imprese “start-up innovative”.

*\*Dottore commercialista*