



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 48 2013

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

- DECRETO LAVORO: le novità per i datori di lavoro

Il **Decreto Legge n. 76**, contenente novità di assoluta rilevanza per aziende e lavoratori, è entrato in vigore il **28 giugno 2013**.

Si fornisce di seguito un riepilogo delle disposizioni di maggiore interesse.

➤ **INCENTIVI PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

Viene istituito un incentivo per i datori di lavoro che assumono, con **contratto a tempo indeterminato**, lavoratori di età compresa tra **18 e 29 anni**, che soddisfino **uno** dei seguenti requisiti:

- siano **privi di un impiego** regolarmente retribuito **da almeno sei mesi**;
- siano **privi di un diploma di scuola media superiore o professionale**;
- **vivano soli con una o più persone a carico**.

Tali assunzioni **devono** comportare un **incremento occupazionale netto** e devono essere **effettuate dal 29 giugno 2013 al 30 giugno 2015**.

L'incentivo:

- è pari ad **1/3 dell'imponibile previdenziale mensile** (fino ad un massimo di 650,00 € mensili per lavoratore);
- viene corrisposto dall'**INPS** al datore di lavoro, previa presentazione di apposita domanda telematica e tramite conguaglio con i contributi previdenziali mensili.

➤ **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Il ricorso al contratto acausale viene ampliato, in quanto è ammesso **anche in ogni altra ipotesi definita dalla contrattazione collettiva, anche aziendale**, conclusa dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. A tale proposito, **sono eliminate le restrizioni della Legge n. 92/2012**, per cui i contratti collettivi potevano prevedere la stipula di contratti acausali nell'ambito di un processo organizzativo e nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva.

Ora anche il rapporto acausale può essere prorogato come gli altri contratti a termine (abrogazione del comma 2-bis dell'articolo 4 del D.Lgs n. 368/2001), nel rispetto dei requisiti fissati dalla disciplina della proroga.

È stato inoltre **abrogato l'obbligo di comunicare preventivamente per via telematica il**

prolungamento di fatto, entro i limiti di 30 o 50 giorni, del contratto a termine.

Riguardo la **successione dei rapporti di lavoro a termine**, tra le stesse parti, sono ripristinati gli intervalli temporali minimi tra un contratto e l'altro, vigenti prima della Legge n. 92/2012, ossia:

- **10 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata **fino a sei mesi**;
- **20 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata **superiore ai sei mesi**.

Fra le esclusioni dal campo di applicazione del D.Lgs n. 368/2001 (art. 10) vengono inseriti espressamente i rapporti di lavoro a termine stipulati con i **lavoratori in mobilità** (art. 8, comma 2, della Legge n. 223/1991).

Infine, la possibilità, da parte della contrattazione collettiva nazionale, di individuare limiti quantitativi per l'utilizzo dell'istituto del contratto a termine viene estesa anche ai rapporti acasuali.

➤ **LAVORO A CHIAMATA**

Il Decreto introduce modifiche alla Riforma Fornero nell'ambito del lavoro a chiamata.

In particolare viene stabilito che:

- tale tipologia contrattuale è ammessa per un **massimo di 400 giornate di lavoro effettivo nell'arco di un triennio (il triennio parte dal 28 giugno)** e al **superamento di detto limite** (calcolato sulle prestazioni effettuate dall'entrata in vigore del decreto in esame) **il rapporto verrà trasformato a tempo pieno e indeterminato**;
- **alla mancata comunicazione di chiamata al lavoro, non verrà applicata la relativa sanzione, qualora il DDL provveda agli adempimenti previdenziali** (si ritiene, in attesa di chiarimenti, sia l'invio dell'Uniemens che il versamento dei contributi), dando così dimostrazione di non voler occultare detta prestazione lavorativa;
- **i contratti a chiamata già in essere al 17 luglio 2012 rimarranno validi fino al 31 dicembre 2013** anziché fino a luglio 2013 anche se incompatibili con le nuove disposizioni previste dal presente decreto, nonché dalle modifiche a suo tempo apportate alla materia dalla Riforma Fornero.

➤ **LAVORO ACCESSORIO**

Riguardo la definizione di tale tipologia contrattuale (art. 70, comma 1, D.Lgs n. 276/2003), viene **eliminata la dicitura "di natura meramente occasionale"** e, di conseguenza, **l'unico parametro di riferimento per il ricorso alle prestazioni di lavoro accessorio rimane quello del rispetto dei limiti di carattere economico** (tra cui quello di 5.000 euro complessivi nel corso di un anno solare, riferiti al lavoratore per la totalità dei committenti).

➤ **INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI CHE FRUISCONO DELL'ASPI**

Con l'inserimento del nuovo comma 10-bis all'art. 2 della Legge n. 92/2012 viene introdotta una **nuova misura incentivante per i datori di lavoro che assumono, a tempo pieno e indeterminato, lavoratori che beneficiano dell'Aspi**. In particolare, ai datori di lavoro in questione è riconosciuto il diritto ad un contributo mensile pari al **50%** dell'indennità Aspi residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. **I lavoratori assunti non devono essere 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.

➤ **CONTRASTO DEL FENOMENO DELLE DIMISSIONI IN BIANCO**

Le dimissioni e le risoluzioni consensuali del rapporto vanno convalidate anche per **collaboratori coordinati e continuativi**, anche a progetto, e per gli associati in partecipazione con apporto di lavoro.

➤ **RESPONSABILITA' SOLIDALE NEGLI APPALTI**

La responsabilità solidale del committente nell'appalto trova applicazione anche nei confronti dei

lavoratori autonomi.

➤ **CONSERVAZIONE DELLO STATO DI DISOCCUPAZIONE**

Un lavoratore può mantenere lo **status di disoccupato** anche qualora **abbia svolto un'attività lavorativa non superando i limiti annuali di reddito minimo personale escluso da imposizione fiscale.**

Il reddito minimo personale escluso da imposizione è pari a:

- **4.800** euro per i **lavoratori autonomi**;
- **8.000** euro per i **lavoratori subordinati o parasubordinati**;
- **8.000** euro nel caso in cui si verifichi la presenza contemporanea di redditi di entrambe le nature.

Relativamente ai lavoratori **subordinati**, resta fermo che **lo stato di disoccupazione si sospende qualora si svolga lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi, a prescindere dal reddito percepito.**

➤ **ACCONTO IRPEF 2013**

Il Decreto lavoro prevede che a decorrere **dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2013, la misura dell'acconto IRPEF viene aumentata dal 99% al 100%.**

Il sostituto d'imposta dovrà provvedere a rideterminare, (rispetto alle risultanze del modello 730-4 pervenuto) la seconda o unica rata di acconto IRPEF 2013 in misura corrispondente alla differenza tra l'acconto complessivamente dovuto (pari al 100%) e l'importo dell'eventuale prima rata di acconto trattenuta.

05 luglio 2013

I migliori saluti.
Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.

Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: neqoilconsenso@studio-filippi.it

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.