



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 65 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:

- CONVERTITO IN LEGGE IL **DECRETO LAVORO: le novità per i datori di lavoro - Seconda Parte**

Come anticipato con la **Circolare 62 2013** è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 196 del 22 agosto 2013, la **Legge n. 99 del 9 agosto 2013 di conversione, con modificazioni, del DL n. 76/2013 (c.d. Decreto "Lavoro")** recante "Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti".

La suddetta Legge è **entrata in vigore il 23 agosto 2013** e contiene numerose e rilevanti novità di interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta.

Si fornisce di seguito un riepilogo delle disposizioni di maggiore interesse. Siamo consci che la circolare risulta lunga ed articolata ma, date le innumerevoli modifiche introdotte alle diverse norme che regolano il rapporto di lavoro, ne raccomandiamo un'attenta lettura.

INCENTIVI PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

È previsto un nuovo 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.

Tale incentivo, che al momento **non è ancora operativo**,

- è pari, al massimo, a **650,00 € mensili per lavoratore**;
- spetta per **18 mesi** (ridotti a 12 in caso di trasformazione a tempo indeterminato);
- viene corrisposto dall'INPS al datore di lavoro, previa presentazione di apposita domanda telematica;

- non spetta per le assunzioni di lavoratori domestici.

DISTACCO DEL PERSONALE NELL'AMBITO DI RETI D'IMPRESA

È previsto che qualora il distacco di personale avvenga tra **aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa** (che abbia validità ai sensi del D.L. 5 del 2009) **l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete.**

Inoltre per le stesse imprese è ammessa la **codatorialità dei dipendenti** ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso → **il potere direttivo potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete.**

LAVORO A CHIAMATA O LAVORO INTERMITTENTE

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** (calcolo che va effettuato a ritroso di tre anni a partire dal giorno in cui si richiede la prestazione. Si dovranno comunque considerare solo le prestazioni svolte dopo il 28 giugno 2013, data di entrata in vigore del decreto legge) →



→ al superamento di detto limite (400 giornate) il rapporto verrà **trasformato a tempo pieno e indeterminato.**



Il vincolo delle 400 giornate **non opera nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.**

- i contratti a chiamata **già in essere al 17 luglio 2012 incompatibili** con le nuove disposizioni previste dal presente decreto e con le disposizione della Legge Fornero **rimarranno validi fino al 31 dicembre 2013.** Decorso tale periodo si dovrà provvedere all'interruzione del rapporto senza pagamento del contributo Aspi.



E' stata soppressa la previsione secondo la quale alla mancata comunicazione di chiamata al lavoro non doveva essere applicata la relativa sanzione, qualora il datore di lavoro avesse provveduto agli adempimenti previdenziali, dando così dimostrazione di non voler occultare detta prestazione lavorativa. **Quindi in caso di mancata comunicazione comunque scatterà la sanzione.**

LAVORO A PROGETTO

In sede di conversione in legge, sono state confermate le modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a progetto introdotte dal DL n. 76/2013. In particolare:

- ora dunque gli elementi che per legge devono essere contenuti nel contratto a progetto (quali ad esempio descrizione del progetto con individuazione del suo contenuto e del relativo risultato finale che si intende conseguire, durata del progetto e corrispettivo pattuito), devono esservi non più solo per fini probatori ma *ad substantiam*, cioè per la legittimità dello stesso.
- Ora **non** si potrà fare ricorso a tale tipologia contrattuale per lo svolgimento di **compiti**

meramente esecutivi e ripetitivi, mentre in passato il divieto scattava anche in caso di presenza di uno solo dei due caratteri della “esecutività” o della “ripetitività (in passato → **compiti meramente esecutivi o ripetitivi**).

LAVORO ACCESSORIO O VOUCHER

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:**

- **5.000 euro complessivi nel corso di un anno**, riferiti al lavoratore per la **totalità dei committenti e**
- **2.000 euro a committente.**

TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE

Il Decreto Lavoro prevede che il **tentativo obbligatorio di conciliazione presso la DTL** (introdotto dalla **Legge Fornero** per le aziende sopra i **15 dipendenti** che effettuino un **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**) **non trova applicazione** in caso di licenziamento:

1. **per superamento del periodo** di comporto ex art. 2110 c.c.;
2. **per cambio di appalto** al quale siano successe nuove assunzioni presso altri datori di lavoro in attuazione di una norma di natura contrattuale;
3. **in edilizia per fine cantiere** o fine fase lavorativa.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Le disposizioni della Riforma Fornero limitano l’utilizzo del contratto di associazione in partecipazione al **numero massimo di tre associati** → ora tale limite **NON** si applica:

1. **nell’ambito delle imprese a scopo mutualistico**, agli associati individuati mediante elezione dall’organo assembleare di cui all’articolo 2540 c.c. (assemblee separate nelle società cooperative), il cui contratto sia certificato dagli organismi di cui all’articolo 76 del D.Lgs n. 276/2003,
2. 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.

Sempre in sede di conversione in legge è stato inserito il nuovo articolo 7-bis che prevede la possibilità, per i datori di lavoro, di **stabilizzare eventuali rapporti con associati in partecipazione con apporto di solo lavoro “non genuini”**:

- tramite la **stipulazione di specifici contratti collettivi** con le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,
- che prevedano la loro **assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** (anche in apprendistato),
- nel periodo compreso fra il **1° giugno 2013 e il 30 settembre 2013**.

Nei 6 mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro possono recedere dal rapporto di lavoro solo per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

INCENTIVO PER L’ASSUNZIONE DI LAVORATORI CHE FRUISCONO DELL’ASPI



E' prevista una nuova **misura incentivante** per i datori di lavoro che **assumono, a tempo PIENO e INDETERMINATO, lavoratori che beneficiano dell'ASpl.**

In particolare, ai datori di lavoro in questione è riconosciuto il diritto ad un **contributo mensile pari al 50% dell'indennità ASpl 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 AL FENOMENO DELLE DIMISSIONI IN BIANCO



Si estende la **procedura obbligatoria di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali** (sia quella prevista per la generalità dei rapporti di lavoro che la convalida in Dtl prevista entro i **primi 3 anni di vita del bambino**) anche alle lavoratrici **ed ai lavoratori** impegnati con:

- **contratti di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto);**
- **contratti di associazione in partecipazione.**

RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI



Il Decreto Lavoro prevede che le disposizioni dell'articolo 29, comma 2 del D.Lgs n. 276/2003 in tema di **solidarietà nell'ambito degli appalti** (solidarietà per retribuzioni, Tfr, contributi previdenziali ed assistenziali) trovano applicazione **anche** in relazione ai **compensi** e agli **obblighi** di natura **previdenziale e assicurativa** nei confronti dei lavoratori con **contratto di lavoro autonomo (co.co.co./co.co.pro.) impiegati nell'appalto.**

Il DL n. 76/2013 aggiunge inoltre che in tema di regolarità degli appalti la **contrattazione collettiva può limitare, ovvero escludere la responsabilità solidale del committente relativamente ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori**, rimanendo comunque ferma la responsabilità solidale relativamente ai contributi previdenziali e premi assicurativi.

ACCONTO IRPEF 2013

La legge di conversione del DL n. 76/2013 conferma, infine, l'aumento, a decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2013, della misura **dell'acconto IRPEF dal 99% al 100%.**

Il sostituto d'imposta dovrà quindi 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.

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.