



---

## Decreto “Lavoro e Fare” – le novità per i datori di lavoro

### In sintesi:

Il 28 giugno 2013 il governo ha emanato il decreto legge nr. 76 (cosiddetto DL occupazione), con l'obiettivo dichiarato di rilanciare l'occupazione, specialmente giovanile. Sono molte le novità per i datori di lavoro, passando attraverso una rivisitazione della precedente legge Fornero, la previsione di nuovi incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato, modifiche ai contratti a termine, intermittente ed accessorio, solo per citare alcuni interventi.

Si fa presente la nostra clientela, che per alcuni aspetti della riforma si attendono ancora istruzioni ministeriali o dell'Inps, poiché la legge non è molto chiara, ammettendo interpretazioni diverse.

---

### Nel dettaglio:

#### 1. Intervalli temporali tra contratti – riassunzione del lavoratore a termine

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	L'intervallo obbligatorio tra un contratto e l'altro era di 60 giorni dalla data di scadenza di un contratto sino a 6 mesi e di 90 giorni dalla data di scadenza di un contratto superiore a 6 mesi.
<i>Novità</i>	Si ritorna all'intervallo tradizionale di <b>10 giorni</b> dalla data di scadenza di un contratto sino a 6 mesi ed di <b>20 giorni</b> dalla data di scadenza di un contratto superiore a 6 mesi.

#### 2. Contratto privo di causale (cosiddetto acausale) – istituto della proroga

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	Era riconosciuta la facoltà di non indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, nel caso di primo contratto di lavoro stipulato tra le parti; la durata massima era di 12 mesi ed era previsto il divieto di proroga.
<i>Novità, istituto della proroga</i>	Viene confermata la regola generale, in virtù della quale la causale non si applica per il primo contratto stipulato tra le parti, ma viene <b>rimosso il divieto di proroga</b> , con la conseguenza che diventa possibile, per i contratti che non hanno ancora superato il tetto dei 12 mesi, <b>prorogare</b> la durata inizialmente prevista dal rapporto (comunque sempre entro i 12 mesi).



### 3. Lavoro intermittente

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	<p>Il lavoro intermittente poteva essere stipulato per specifiche attività indicate nel <u>regio decreto 2657/1923</u> (solo se non regolamentato da CCNL), come per esempio per lavoratori addetti alle pulizie, magazzinieri, camerieri e personale di cucina, autisti di bus e camion, gru, commessi).</p> <p>Il limite di età per l'utilizzo al di fuori delle specifiche attività sopra descritte comprendeva i soggetti sotto i 24 anni (le attività potevano essere concluse entro il 25esimo anno di età, 24 anni e 364 giorni) e sopra i 55 anni.</p>
<i>Novità</i>	<p>Restano in vigore sia i limiti oggettivi che soggettivi elencati dinanzi. Viene però “aggiunto” il limite delle <b>400 giornate di effettivo lavoro nell’arco di tre anni solari</b>. Ciò vuol dire che, a partire dal 28 giugno 2013, dovranno essere conteggiate anche le giornate effettive di lavoro, in quanto il superamento delle 400 giornate ha come conseguenza la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato. La durata massima diviene dunque un <b>ulteriore elemento qualificante del rapporto di lavoro intermittente</b>, che concorre con le causali, sia soggettive che oggettive.</p> <p>Si attendono istruzioni da parte del Ministero del Lavoro, in quanto l’arco temporale di 3 anni si presta a varie interpretazioni.</p>

### 4. Lavoro accessorio (Voucher)

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	<p>Fino ad oggi non era chiaro, sebbene il Ministero fosse intervenuto con una propria circolare, se l’occasionalità della prestazione era da ricercarsi solamente nel compenso percepito (fino a 5.000 € annui per prestatore con l’ulteriore limite dei 2.000 € annui nei confronti di una impresa commerciale e/o professionista), o se l’ispettore potesse entrare nel merito delle modalità di svolgimento della prestazione, trasformando il rapporto in un contratto subordinato nell’eventualità lui accertasse una prestazione continuativa e quindi non “accessoria”.</p>
<i>Novità</i>	<p>Si evidenzia per legge che la condizione che <b>qualifica detto rapporto</b> è esclusivamente <b>il rispetto del limite economico</b>. Risulta quindi determinante unicamente il rispetto del requisito di carattere economico dei 5.000 € e 2.000 €; all’ispettore non è consentito</p>



entrare nel merito delle modalità di svolgimento della prestazione.

*Nota  
ministero del  
lavoro del  
12.07.2013*

Con una nota il Ministero del Lavoro fa sapere che, in merito **all'utilizzo di prestazioni di lavoro accessorio** comunicate preventivamente all'INAIL, **ma in assenza di corresponsione di Voucher** per alcune giornate, gli ispettori opereranno una **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato**.

## 5. Lavoro a progetto – convalida delle dimissioni

*Disciplina fino  
ad oggi*

Le dimissioni e/o risoluzioni consensuali scritte presentate da un lavoratore con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, fin ora avevano piena validità nel diritto e non avevano bisogno di ulteriori formalità.

*Novità*

**Anche per tali lavoratori** (come per altro già accade per i lavoratori subordinati) è sempre necessaria **la convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale**, anche durante il periodo di gravidanza e durante i primi tre anni di vita del bambino anche adottato o in affidamento.

## 6. Incentivi per l'assunzione di giovani

*Requisito di  
natura  
anagrafica*

Il decreto legge introduce consistenti agevolazioni a favore di coloro che effettuano assunzioni o trasformazioni di giovani da 18 e fino a 29 anni di età (29 anni e 364 giorni) **effettuate a tempo indeterminato** (effettuate dalla data del 29 giugno 2013 fino al 30 giugno 2015), **nel limite delle risorse stanziate**. Si deve però trattare di assunzioni che comportano **un incremento occupazionale netto** (vedasi il punto "presupposto").

*Assunzioni  
agevolabili*

La norma in esame si riferisce  
- all'assunzione a tempo **indeterminato** o, in alternativa,  
- alla **trasformazione** a tempo **indeterminato**.

*Importo*

L'incentivo consiste nel riconoscimento da parte dell'INPS di un contributo pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. In ogni caso l'agevolazione non potrà superare 650 € mensili in relazione al singolo lavoratore



	assunto.
<i>Durata</i>	<p>La durata della fruizione del beneficio varia a seconda che si tratti di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>assunzioni</b> a tempo indeterminato, per le quali è prevista una fruizione del beneficio pari a <b>18 mesi</b>, ovvero</li><li>- <b>trasformazioni</b> a tempo indeterminato di rapporti già in essere, per le quali la durata prevista è pari a <b>12 mesi</b>.</li></ul>
<i>Condizioni soggettive di svantaggio</i>	<p>Il lavoratore dovrà rientrare in una delle seguenti condizione soggettive di svantaggio:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. sia <b>privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi</b>; per lavoratori privi di impiego retribuito si ritiene vadano intesi coloro i quali negli ultimi sei mesi:<ul style="list-style-type: none"><li>o <b>non</b> hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro <b>subordinato</b> della durata di almeno 6 mesi, ovvero</li><li>o hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata, dalla quale derivi un reddito <b>inferiore al reddito annuale minimo</b> personale escluso da imposizione (4.800 € forma autonoma e 8.000 € parasubordinata).</li></ul></li><li>b. sia <b>privo di un diploma di scuola media superiore o professionale</b> (si ritiene vadano considerati coloro i quali non abbiano conseguito un titolo di studio di istruzione secondaria superiore o professionale)</li><li>c. viva <b>solo con una o più persone a carico</b> (da dimostrare con il certificato di famiglia e/o con dichiarazione sostitutiva da presentare al momento dell'assunzione)</li></ul>
<i>Presupposto</i>	<p>Le assunzioni devono comportare un <b>incremento occupazionale netto</b>. L'incremento occupazionale è dato nel momento in cui la differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese (di assunzione) ed il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti all'assunzione è uguale o superiore a 1.</p>
<i>Particolarità per i lavoratori trasformati – presupposto</i>	<p>Per la maturazione dell'agevolazione <b>connessa alla trasformazione di contratti in essere</b> è necessaria un'ulteriore assunzione di un lavoratore, prescindendo in tal caso, per detta assunzione aggiuntiva, dalle condizioni soggettive e delle condizioni previste. <b>In buona sostanza tale assunzione aggiuntiva è necessaria esclusivamente per l'incremento occupazionale.</b></p>



*Procedura di  
richiesta del  
beneficio*

Il beneficio non risulta ad oggi ancora applicabile in quanto, per un Suo concreto utilizzo, sono necessari ulteriori interventi del legislatore, nonché le istruzioni da parte dell'INPS. L'incentivo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico riferito alla data di assunzione più risalente in relazione alle **domande pervenute**, nel caso di insufficienza delle risorse indicate.

**Ragionevolmente l'entrata in vigore non sarà prima del 2014.**

## 7. Ricollocazione di soggetti percettori di Aspi (indennità di disoccupazione)

*Novità*

Al fine di favorire l'occupazione di chi ha perso il posto di lavoro, viene istituito un nuovo incentivo per l'assunzione **a tempo indeterminato**.

Si ricorda che è **percettore di ASPI** (indennità di disoccupazione) colui che è stato licenziato da un datore di lavoro (o per fine del contratto a tempo determinato), ricorrendo i requisiti assicurativi nonché contributivi.

*Assunzioni  
agevolabili*

La prestazione spetterà mensilmente ed è condizionata alla stipula di un contratto **a tempo pieno ed indeterminato**.

*Importo*

L'importo è pari al **50% della residua indennità ASPI** ancora spettante al lavoratore (importo massimo di € 560/mese) ed è corrisposto per ogni mensilità di retribuzione erogata al lavoratore. Conseguentemente, qualora risulti retribuito tutto il mese, l'incentivo spetterà per intero; al contrario, in presenza di giornate non retribuite, l'importo mensile andrà rideterminato.

*Procedura di  
richiesta del  
beneficio*

Il beneficio non necessita di stanziamento di risorse ed è quindi **immediatamente applicabile**, e cioè per le assunzioni avvenute dal **29 giugno 2013 in poi**.

*Il nostro  
consiglio*

Si consiglia di chiedere alla persona da assumere se era percettore di ASPI ed in caso affermativo, contattare il nostro studio.



## 8. Semplificazione in materia di DURC – appalti pubblici

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	Il validità del documento unico di regolarità contributiva era di 1 mese.
<i>Novità</i>	La <b>validità del documento unico di regolarità contributiva passa ora a 180 giorni</b> dalla data di emissione: ogni 180 giorni la stazione appaltante o ente aggiudicatore provvederà d'ufficio ad acquisire un nuovo DURC. Solo per il pagamento del saldo finale verrà richiesto apposito DURC, anche se siano passati meno di 180 giorni dall'acquisizione dell'ultima attestazione contributiva.
<i>Comunicazione in caso di DURC negativo</i>	<b>Prima dell'emissione di un DURC negativo</b> , tramite PEC, l'ente preposto segnalerà all'azienda o all'intermediario da essa delegato le precise cause di irregolarità, invitando alla <b>regolarizzazione</b> dell'inadempienza <b>entro un termine massimo di 15 giorni</b> .

## 9. Soppressione certificazioni sanitarie per apprendisti e minori

<i>Disciplina fino ad oggi</i>	In ogni settore era previsto, prima dell'avvio al lavoro di apprendisti e minori, richiedere il certificato medico di idoneità al lavoro.
<i>Novità</i>	È abolito l'obbligo di richiedere il certificato medico di idoneità per l'assunzione di apprendisti e minori (limitatamente alle lavorazioni non a rischio).

Per ulteriori chiarimenti restiamo a disposizione.

Bolzano/Brunico luglio 2013

Cordiali saluti

dott. Günther Sachsalber / dott. Philip Girardi / dott.ssa Judith Huber