

Associazione Professionale

Avv. Carla Dehò
Patrocinante in Cassazione

Avv. Barbara Masserelli
Patrocinante in Cassazione
Socio AGI – Avvocati Giuslavoristi Italiani

Avv. Giovanna Dehò
Avv. Erika Sporchia
Avv. Michela Migliazza

Dott.ssa Stefania La Spina
Dott.ssa Elisa Gerosa

Monza: Via Libertà, 11 - 20900
Tel 039 2326734
039 320069
Fax 039 2329860

Milano: Via Savarè 1 - 20122
Tel 02 54019398
Fax 02 2329860

Parma: Via Naudin, 5 – 43126
Tel 348 3253995
Fax 039 2329860

Email: studio.legale@sldm.it
P. IVA: 02857140962

A mezzo posta elettronica

ai Clienti
ai Loro indirizzi

Monza, 15 luglio 2013

Oggetto: Circolare - Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 in materia lavoro e altro

E' stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 150 del 28 giugno 2013, il Decreto Legge n. 76/2013 con i 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.

Il Decreto Legge è entrato in vigore il 28 giugno 2013.

Si riporta, di seguito, una sintesi delle principali disposizioni.

*

INCENTIVI PER LE ASSUNZIONI DI LAVORATORI GIOVANI

Viene istituito, in via sperimentale, nel limite delle risorse individuate ai commi 12 e 16 dell'art. 1, un incentivo a favore dei datori di lavoro (quindi anche non imprenditori) che assumano con contratto a tempo indeterminato lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni (l'espressione è la stessa usata per gli apprendisti nel D.L.vo n. 167/2011, per cui si ritiene che l'età massima sia 29 anni e 364 giorni) che abbiano uno dei seguenti requisiti (ovviamente, disgiunti tra loro):

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

Le assunzioni che possono avvenire a partire dal 29 giugno 2013, giorno successivo all'entrata in vigore del D.L. n. 76/2013 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 28 giugno e immediatamente operativo), devono essere effettuate entro il 30 giugno del 2015 e comportare un incremento occupazionale netto che viene calcolato secondo un sistema già in uso (si

pensi alle assunzioni incentivate con il credito d'imposta in alcune aree del Paese) che prende in considerazione il numero dei lavoratori rilevato ogni mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione. I lavoratori a tempo parziale vengono calcolati "pro - quota" secondo la previsione dell'art. 6 del D.L.vo n. 61/2000. L'incremento occupazionale va verificato al netto delle diminuzioni verificatesi in società controllate o collegate ex 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

L'incentivo viene corrisposto per 18 mesi, mediante conguaglio contributivo (per l'agricoltura si seguono le regole specifiche del settore) ed è pari ad 1/3 della retribuzione mensile lorda ai fini previdenziali e, in ogni caso, non può superare i 650 euro mensili. Se, invece, ci si trova di fronte ad una trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato, l'incentivo, sempre nei limiti massimi di 650 euro mensili e con le modalità del conguaglio, viene corrisposto per 12 mesi, sempre che ricorrano le condizioni soggettive riferite ai lavoratori ai punti sopra evidenziati e che la trasformazione comporti un incremento occupazionale, con "esclusione dei lavoratori in riferimento ai quali il datore di lavoro abbiano già beneficiato dell'incentivo". Per aver diritto a tale agevolazione il datore di lavoro deve procedere all'assunzione di un altro lavoratore che, peraltro, può non essere in possesso dei requisiti previsti ai punti a), b) e c). La disposizione non parla delle tipologie contrattuali mediante le quali deve avvenire l'ulteriore assunzione.

Ai fini del godimento degli incentivi la disposizione rimanda alle condizioni previste dall'art. 4 comma 12 della legge n. 92/2012 (rispetto dei diritti di precedenza legali e contrattuali, anche riferiti a precedenti risoluzioni del rapporto o a contratti a termine, o ad obblighi scaturenti dalla legge- ma gli incentivi in favore dei disabili ex art. 13 della legge n. 68/1999 "sono fuori" in quanto speciali -, o a situazioni di crisi con intervento di misure di sostegno del reddito), dall'art. 4, comma 13 (criteri per la determinazione del diritto agli incentivi ed alla loro durata) e dall'art. 4, comma 15 (perdita degli incentivi per inoltro tardivo telematico della comunicazione di assunzione per il periodo decorrente tra l'inizio del rapporto agevolato e la data della comunicazione). Sul punto è opportuno fare un rinvio alla circolare INPS n. 137/2012 che ha trattato la materia in maniera complessiva e ponderata.

L'incentivo, rispetto al quale l'INPS, entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del decreto legge n. 76/2013, emanerà chiarimenti amministrativi ed operativi, adeguando le proprie procedure informatiche (comma 9), sarà riconosciuto in base all'ordine cronologico riferito alla data di assunzione più risalente in relazione alle domande pervenute.

*

MODIFICHE ALLA NORMATIVA SULL'APPRENDISTATO

L'art. 2 propone misure straordinarie, applicabili fino al 31 dicembre 2015, finalizzate a fronteggiare la grave crisi occupazionale che coinvolge, soprattutto i giovani.

In tale quadro di riferimento vanno valutate alcune iniziative riguardano l'apprendistato professionalizzante che è definito "modalità tipica di

entrata dei giovani nel mercato del lavoro: entro il 30 settembre 2013 la Conferenza Stato – Regioni dovrà adottare linee guida volte a disciplinare l'apprendistato professionalizzante per assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2015 da micro imprese, piccole e medie imprese (come individuate dalla raccomandazione della Commissione Europea del 6 maggio 2003), anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme su tutto il territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica (ossia, quella di base e trasversale per un massimo di 40 ore annue). In queste linee guida possono essere individuate disposizioni derogatorie del D.L.vo n. 167/2011 concernenti:

- a) il piano formativo individuale obbligatorio soltanto per l'acquisizione delle competenze tecnico – professionali e specialistiche;
- b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale ai fini contrattuali effettuata su un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo;
- c) in caso di imprese multi localizzate la formazione avviene nel rispetto della disciplina ove l'impresa ha la sede legale.

Trascorso senza alcuna decisione il termine del 30 settembre 2013 i principi contenuti nelle lettere a), b) e c) trovano diretta applicazione, ferma restando la possibilità di una diversa disciplina in seguito all'adozione delle suddette linee guida o in seguito all'adozione di disposizioni di specie da parte delle singole Regioni.

Per completezza di informazione, va ricordata la definizione che la Commissione Europea fornisce per le micro, le piccole e le medie imprese nella Raccomandazione del 6 maggio 2003, richiamata espressamente dall'art. 2:

- a) sono definite micro imprese quelle che presentano un organico inferiore ai dieci dipendenti ed il cui fatturato o totale di bilancio annuo non supera i due milioni di euro;
- b) sono definite piccole imprese quelle che presentano un organico inferiore alle cinquanta unità ed il cui fatturato o totale di bilancio annuale non supera i dieci milioni di euro;
- c) sono definite medie imprese quelle che presentano un organico inferiore ai duecentocinquanta dipendenti ed abbiano un fatturato non superiore a cinquanta milioni di euro o il totale del bilancio annuale non superiore a quarantatre milioni di euro.

Altra novità concernente l'apprendistato è contenuta all'art. 9, comma 3: si tratta di una "aggiunta", attraverso il comma 2 –bis, all'art. 3 del D.L.vo n. 167/2011 e riguarda il "dopo" l'ottenimento della qualifica o del diploma professionale attraverso l'iter previsto dall'art. 3: "Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del D.L.vo n. 226/2005, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o 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".

*

MISURE IN MATERIA DI TIROCINI

Proseguendo nelle misure finalizzate a trovare una “chance” lavorativa ai giovani, l’art. 2 prosegue affrontando il tema dei tirocini, molto aggrovigliato anche alla luce dei rapporti tra Stato e Regioni (che hanno competenza esclusiva) e delle sentenze della Corte Costituzionale n. 50/2005 e n. 287/2012 (che ha cassato l’art. 11 della legge n. 148/2011) e della Conferenza Stato – Regioni e Province Autonome che, con l’accordo del 24 gennaio 2013, postulato dall’art. 1, comma 34, della legge n. 92/2012, ha emanato linee guida condivise che le singole Regioni si sono impegnate a recepire entro il termine di sei mesi (non tutte lo hanno fatto).

Ebbene, l’art. 2, comma 4, offre la possibilità di usufruire dei tirocini formativi in quelle Regioni e Province Autonome ove non è stata adottata alcuna disciplina: tutto questo, applicando l’art. 18 della legge n. 196/1997 ed il D.M. n. 142/1998, con la possibilità di proroga di un mese rispetto ai limiti temporali fissati all’art. 7 del suddetto Decreto che, è bene ricordarlo, fissa in quattro mesi il limite massimo per gli studenti di scuola secondaria, in sei mesi se i lavoratori interessati inoccupati, disoccupati o allievi dei centri di formazione professionale, o giovani frequentanti attività dopo il diploma o la laurea nei diciotto mesi successivi, in dodici mesi per gli universitari e le persone svantaggiate ex art. 4, comma 1, della legge n. 381/1991 ed in ventiquattro mesi per i disabili.

Tale disposizione trova applicazione anche alle Pubbliche Amministrazioni (art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001) che provvedono ai rimborsi spese, traendo i fondi dagli stanziamenti destinati agli incarichi ed alle consulenze, o attingendo (comma 6) da un fondo istituito, in via sperimentale, presso il Ministero del Lavoro fino al 2015 (con due milioni di euro l’anno) ove potranno rivolgersi quelle Amministrazioni che non saranno in grado di reperire i suddetti fondi.

Con i commi successivi trovano una propria disciplina i tirocini “curricolari” in ambito universitario, previsti nei piani di studio, finalizzati a favorire l’incontro con le imprese in un’ottica di alternanza tra studio ed attività produttive. Le Università debbono stilare una graduatoria degli aventi diritto secondo criteri di premialità:

- a) regolarità del percorso di studi;
- b) votazione media degli esami;
- c) condizioni economiche dello studente individuate in base all’ISEE.

La durata minima del tirocinio è di tre mesi, le Università corrispondono rimborsi nella misura massima di 200 euro che rappresentano il 50% della somma complessiva (l’altra parte è erogata dal soggetto ospitante, pubblico o privato).

Con un decreto interministeriale (Istruzione ed Economia) da varare entro sessanta giorni, andranno fissati i criteri per i piani triennali di intervento per tirocini extra curricolari destinati ai giovani che frequentano la quarta classe delle superiori, con priorità per chi è iscritto agli istituti tecnici e professionali, sulla base di principi meritocratici.

Vale la pena di ricordare che in favore dei giovani frequentanti attività di tirocinio va “aperta” la posizione INAIL e va stipulata l’assicurazione per la responsabilità civile conto terzi.

*

MODIFICHE ALLA NORMATIVA SUI CONTRATTI A TERMINE

Le modifiche alla normativa sui contratti a termine sono contenute nell’art. 7.

Il comma 1-bis del D.L.vo n. 368/2001 è sostituito dal seguente:

“Il requisito di cui al comma 1 (che sono le esigenze tecnico, produttive, organizzative e sostitutive) non è richiesto:

a) nell’ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso tra 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 utilizzazione di un lavoratore nell’ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell’art. 20 del D.L.vo n. 276/2003;

b) 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”.

Da quanto appena detto si elimina la vecchia ipotesi (peraltro non utilizzata) che rinviava alla contrattazione nazionale o se decentrata, a quella di secondo livello, la possibilità prevedere altre ipotesi nella percentuale del 6%, e si lascia spazio alla contrattazione, anche aziendale, di prevedere ipotesi ulteriori all’interno del contratto “acausale”.

Viene abrogato il comma 2 – bis dell’art. 4 che non consentiva la proroga per il contratto a tempo determinato “acausale”: di conseguenza, tale contratto ora può essere prorogato come gli altri contratti a termine, essendo allo stesso applicabile “in toto” la disciplina della proroga.

Altre novità intervengono con la modifica dell’art. 5.

La prima concerne il comma 2 del contratto che viene considerato a tempo indeterminato dalla scadenza dei trenta giorni (se il precedente rapporto aveva una durata inferiore a 6 mesi) o dei cinquanta giorni (se superiore), in caso di sfioramento oltre il termine temporale fissato, pur se il contratto è stato stipulato come “acausale”. Ciò, ovviamente, comporta il pagamento maggiorato sulla retribuzione globale di fatto (con incidenza sugli istituti correlati) che è del 20% fino al decimo giorno oltre il termine fissato e del 40% a partire dal giorno successivo. Viene, altresì, cancellato l’obbligo della comunicazione dello sfioramento del termine (era il comma 2 – bis dell’art. 5) che, peraltro, non risultava sanzionato in caso di inadempimento.

La seconda novità (nuovo comma 3 dell’art. 5) è che lo “stop and go” tra un contratto a termine e l’altro torna ad essere di 20 o 30 giorni, a seconda che il precedente rapporto abbia avuto una durata fino a sei mesi o superiore. La disposizione non si applica ai contratti per attività stagionali e laddove vi sia una previsione specifica dei contratti collettivi anche aziendali che potrebbero anche abbassare ulteriormente “lo stacco”.

Anche l'art. 10 che tratta le esclusioni e le discipline specifiche è interessato dalle novità.

La prima riguarda l'esclusione dal campo di applicazione del D.L.vo n. 368/2001, prevista al comma 1: oltre al lavoro temporaneo, ai contratti di formazione e lavoro (che non ci sono più), all'apprendistato, ai rapporti a termine che non costituiscono lavoro subordinato (es. tirocini), ai richiami del personale volontario dei Vigili del Fuoco, ora sono inseriti espressamente i contratti a termine dei lavoratori in mobilità (art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991). Per la verità la dizione del comma 6 (ora abrogato) ove gli stessi erano contemplati faceva, in un certo senso, intendere la loro estraneità alle stesse causali previste dal D.L.vo n. 368/2001, ma recenti sentenze di merito avevano richiesto per tali contratti la causale ex art. 1, comma 1.

La seconda novità riguarda una modifica al comma 7 dell'art. 10 ove si parla dei limiti quantitativi di utilizzazione per i quali si rimanda alla contrattazione collettiva: ora, nel computo sono compresi non soltanto quelli previsti, in via generale, dal comma 1 ma anche i rapporti "acausali" (comma 1-bis).

*

LAVORO INTERMITTENTE

Anche qui è l'art. 7 a fissare le novità.

Il Decreto Legge n. 76/2013 interviene sugli articoli 34 e 35 del D.L.vo n. 276/2003 affermando con il nuovo comma 2 dell'art. 34 che "il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto a tempo pieno ed indeterminato". Da quanto appena detto si ritiene (in attesa di chiarimenti amministrativi) che le 400 giornate siano riferibili al datore di lavoro che utilizza il lavoratore e non al numero delle giornate di quest'ultimo effettuate presso più datori di lavoro mentre per quel che riguarda il computo il comma 3 dell'art. 7 afferma chiaramente che le 400 giornate (che sono di prestazione effettiva) si calcolano a partire dal 28 giugno 2013.

L'altra novità riguarda la sanzione (da 400 a 2.400 euro) per la mancata comunicazione preventiva dell'utilizzazione del lavoratore intermittente prima della prestazione. L'ultimo periodo del comma 3-bis dell'art. 35 afferma che "la sanzione di cui al presente comma non trova applicazione qualora dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia la volontà di non occultare la prestazione di lavoro". In sostanza, se il datore di lavoro è in regola con il versamento dei contributi rilevabile dalla documentazione, si presume che non abbia una sorta di volontà fraudolenta.

Con una modifica introdotta nella legge n. 92/2012 (art. 1, comma 22) viene prorogata la data di scadenza dei contratti di lavoro intermittente per le ipotesi già disciplinate dal vecchio art. 37 della legge n. 276/2003 (fine settimana, periodo delle ferie estive, vacanze pasquali e natalizie) già fissata al 17 luglio 2012: ora il nuovo termine è il 1° gennaio 2014 (comma 5).

*

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE A PROGETTO

E' l'art. 7, comma 2, lettere c) e d), a prevedere le novità

Due sono le modifiche apportate: la prima (art. 61, comma 1, del D.L.vo n. 276/2003) riguarda la sostituzione della congiunzione "o" con "e" riferita ai compiti meramente "esecutivi e ripetitivi": in sostanza, accogliendo un indirizzo già espresso in via amministrativa, i due requisiti non sono più disgiunti nel progetto ma debbono coesistere: essi possono essere individuati dalla contrattazione collettiva.

La seconda concerne la soppressione, all'interno dell'art. 62 che disciplina la forma e gli elementi che deve contenere il contratto a progetto, dell'inciso "ai fini della prova": ciò significa che l'elencazione degli elementi che deve contenere il contratto diviene tassativa.

*

LAVORO ACCESSORIO

Anche in questo caso le novità sono inserite nell'art. 7, comma 2, ma alle lettere e) ed f). Esse riguardano:

a) l'art. 70, comma 1, del D.L.vo n. 276/2003 con l'eliminazione delle parole "di natura meramente occasionale". Rimane quale unico parametro di riferimento per tali prestazioni il limite dei 5.000 euro complessivi (netti, secondo una vecchia interpretazione dell'INPS), riferiti al lavoratore per la totalità dei committenti nell'anno solare (sono 3.000 per l'anno 2013 per i titolari di prestazioni integrative e di sostegno al reddito) e ai 2.000 euro per i singoli datori di lavoro committenti, con un discorso, relativamente diverso (che resta uguale al passato) nel settore agricolo con la distinzione in favore degli agricoltori con redditi minimi;

b) L'art. 72, comma 4 – bis di nuova introduzione prevede che con D.M. del Ministro del Lavoro siano disciplinate le condizioni (comprese le modalità e gli importi dei "voucher" orari per le prestazioni di lavoro accessorio rese da soggetti con disabilità, in stato di detenzione, di tossicodipendenza o fruitori di ammortizzatori sociali, nell'ambito di progetti promossi da Amministrazioni Pubbliche.

*

TENTATIVO DI CONCILIAZIONE OBBLIGATORIO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Viene riscritto il comma 6 dell'art. 7 della legge n. 604/1966 e viene specificato (in ciò intervenendo su indirizzi oscillanti della magistratura di merito e confortando l'orientamento espresso dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 3/2013) che il tentativo obbligatorio di conciliazione avanti alla commissione istituita ex art. 410 cpc presso la Direzione territoriale del Lavoro non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto ex art. 2110 c.c..

Inoltre lo stesso tentativo non si applica in caso di licenziamenti per cambio di appalto, laddove una norma di natura contrattuale prevede l'assorbimento dei lavoratori da parte dell'impresa subentrante (v., ad

esempio, l'art. 4 del CCNL pulizie multi servizi), o in caso di licenziamento in edilizia per fine cantiere o fine fase lavorativa. Si tratta di due ipotesi per le quali fino al 31 dicembre 2015 non è dovuto il contributo di ingresso all'ASpl (art. 2, comma 34, della legge n. 92/2012).

Dopo aver ribadito la funzione attiva della commissione e dopo aver confermato la tempistica della procedura (20 giorni dalla convocazione, a meno che le parti di comune accordo non ritengano di proseguire la discussione) ed il momento in cui il datore può comunicare il licenziamento (tutto è rimasto immutato), la norma continua affermando che in caso mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione, il giudice può desumere argomenti di prova e valutazione ex art. 116 cpc.

*

AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI DI LAVORATORI IN ASpl

Il nuovo istituto incentivante finalizzato a favorire l'occupazione di chi è in "godimento" ASpl è disciplinato all'art. 7, comma 5, lettera b).

Con una modifica introdotta nell'art. 2 della legge n. 92/2012 (al comma 10 è stato inserito un comma 10 – bis) è stato previsto un incentivo in favore dei datori di lavoro che assumono a tempo pieno ed indeterminato lavoratori in ASpl senza che ciò derivi da un adempimento dell'obbligo. La disposizione ricopia, in sostanza, il concetto già presente nel nostro ordinamento per l'assunzione di lavoratori in mobilità (art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991). L'incentivo è pari al 50% di ogni mensilità di indennità non ancora corrisposta al lavoratore. L'incentivo non spetta per quei lavoratori riassunti dopo il licenziamento che siano nell'arco temporale dei sei mesi per l'esercizio del diritto di precedenza (art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949) o, qualora l'impresa assumente, pur appartenendo ad altro settore, sia in rapporto di collegamento o controllo con l'impresa che ha operato il recesso, oppure l'assetto proprietario sia sostanzialmente coincidente, l'impresa "che assume, dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento (più propriamente, si sarebbe dovuto affermare all'atto della comunicazione di avviamento, essendo la richiesta, fatte salve le categorie d'obbligo, espunta dal nostro ordinamento dal 1993), che non ricorrono le menzionate condizioni ostative". Quanto appena detto non può prescindere da alcuni chiarimenti:

a) fermi restando i requisiti soggettivi per il godimento dell'ASpl (due anni di anzianità contributiva di cui 52 settimane nell'ultimo anno) nel corso del 2013 (per gli anni successivi è destinata, progressivamente a salire per quel che concerne la durata) è riconosciuta per 8 mesi per gli "under 50" e per 12 mesi per i lavoratori di età superiore. L'importo è pari (art. 2, comma 7) al 75% della retribuzione mensile nei casi in cui sia pari o inferiore a 1180 euro (lordi), annualmente rivalutato: se superiore a tale somma, occorre aggiungere il 25% della differenza tra quanto già percepito e 1180 euro, senza superare, peraltro, l'importo integrativo massimo mensile che per il 2013 è pari a 1152, 90 euro (v. circolare INPS 30 gennaio 2013, n. 14);

b) l'incentivo, presumibilmente a conguaglio, viene corrisposto per le mensilità non ancora percepite dal lavoratore: ciò significa che, da un punto di vista prettamente economico, è più conveniente per il datore di lavoro

assumere il lavoratore in ASpl all'inizio del "godimento", ricordando, peraltro che l'importo dopo sei mesi si riduce del 15% e di altro 15% per chi, a partire dal 2014, ne usufruirà per un periodo superiore a 12 mesi.

c) l'agevolazione non sembra concedibile (a meno che in sede di conversione o con chiarimenti amministrativi non si affermi il contrario) in caso di assunzione di lavoratore che percepisca la mini ASpl.

*

MODIFICHE ALL'ART. 3 DELLA LEGGE n. 92/2012

Le novità, che sono, sostanzialmente, uno spostamento in avanti di termini legali, sono contenute nell'art. 7, comma 5, lettera c).

La prima modifica (art. 3, comma 4) riguarda il termine assegnato alle parti sociali per stipulare accordi collettivi finalizzati a costituire fondi bilaterali nei settori non coperti dalla normativa sulle integrazioni salariali, con la finalità di assicurare una tutela mai lavoratori in costanza di rapporto di lavoro per riduzione sospensione dell'attività lavorativa per ipotesi nelle quali la normativa prevede, in via generale, il ricorso alla CIGO o alla CIGS: il termine, inizialmente fissato in dodici mesi dall'entrata in vigore della legge (18 luglio 2013) è spostato in avanti al 31 ottobre 2013. Se tale termine trascorre invano (periodo aggiunto al comma 4) le forme di sostegno del reddito in favore dei lavoratori interessati, sono assicurati, a partire dal 1° gennaio 2014, dall'attivazione del fondo di solidarietà residuale previsto dai successivi commi 19 e seguenti che è costituito con decreto di natura non regolamentare del Ministro del Lavoro.

La seconda modifica (art. 3, comma 14) riguarda lo spostamento al 31 ottobre del 2013 del termine fissato ai fondi bilaterali in settori specifici, come l'artigianato, per l'adeguamento delle fonti istitutive e normative di detti fondi o dei fondi interprofessionali ex art. 118 della legge n. 388/2000, per l'aspetto formativo.

La terza modifica (art. 3, comma 19) sposta al 31 ottobre 2013 il termine per la creazione del fondo bilaterale per i settori e le tipologie di datori di lavoro con un organico superiore ai quindici dipendenti, non coperti dalla normativa di integrazione salariale.

*

CONVALIDA DELLE DIMISSIONI E DELLE RISOLUZIONI CONSENSUALI

Le novità introdotte sono state inserite all'art. 7, comma 5, lettera d).

La specifica normativa sulla convalida delle dimissioni prevista dall'art. 4 della legge n. 92/2012 è rimasta uguale, anche per quelle dimissioni entro i tre anni dalla nascita del bambino (dall'adozione o dall'affidamento), ma anche, in particolare, per le sedi dedicate a convalidarle (DTL, centro per l'impiego, sedi previste dalla contrattazione collettiva – nel settore industriale, in virtù dell'accordo del 3 agosto 2012, è la sede sindacale ex art. 411 cpc - o, in alternativa, la conferma sottoscritta dall'interessato sulla ricevuta della comunicazione di cessazione del rapporto inviata in via telematica al sistema delle comunicazione telematiche obbligatorie (COT)), per il diritto al ripensamento (entro sette giorni dalla presentazione se non confermate) e per le altre modalità.

Ora, attraverso il comma 23 – bis, si afferma che le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 dell'art. 4 si applicano, per quanto compatibili, anche alle dimissioni o alle risoluzioni consensuali intervenute nei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto e nelle associazioni in partecipazione con apporto lavorativo. Si ricorda che per effetto del comma 2 dell'art. 67 del D.L.vo n. 276/2003 come modificato dall'art. 1, comma 23, della legge n. 92/2012, il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.

La novità di questa disposizione consiste nel fatto che le dimissioni si riferiscono a rapporti non di lavoro subordinato e non a tempo indeterminato, atteso che, come nel co.co.pro., sono legati alla realizzazione di un progetto.

Da quanto appena detto si deduce che, a partire dal 28 giugno 2013, la specifica normativa sulle dimissioni in bianco trova applicazione anche a tali tipologie contrattuali di lavoro autonomo, ivi compreso il comma 16 che fa riferimento alla risoluzione consensuale o alle dimissioni del padre e della madre nei primi tre anni dalla nascita del bambino.

La frase "in quanto compatibili" immessa nel testo del decreto legge n. 76/2013, fatti salvi diversi avvisi amministrativi, potrebbe significare che sono esclusi dalla procedura quei soggetti (ad esempio, membri di collegi sindacali, amministratori, ecc.) che sono titolari di collaborazioni coordinate e continuative ma che sono, in un certo senso "speciali", atteso che per gli stessi non c'è neanche l'obbligo della comunicazione telematica al centro per l'impiego (v. nota del Ministero del Lavoro del 14 febbraio 2007).

*

RESPONSABILITA' SOLIDALE NEGLI APPALTI

L'art. 9, comma 1, introduce una novità in tema di solidarietà negli appalti.

La solidarietà negli appalti ex art. 29, comma 2, del D.L.vo n. 276/2003 trova applicazione anche ai compensi ed agli obblighi di natura contributiva ed assicurativa in favore dei lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma (la disposizione non fa alcuna eccezione), fatta eccezione per i contratti di appalto delle Pubbliche Amministrazioni individuate dall'art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001.

La contrattazione collettiva ex art. 29, comma 2, ha effetto soltanto sui trattamenti retributivi impiegati nell'appalto con esplicita esclusione di qualsiasi effetto sulla parte contributiva. In sostanza, si tratta di una specificazione che può riverberare i propri effetti anche su una eventuale contrattazione di secondo livello ex art. 8 della legge n. 148/2011 che, in presenza di un "obiettivo di scopo" può intervenire sul regime della solidarietà negli appalti (art. 8, comma 2, lettera c).

Allegiamo il testo del Decreto Legge pubblicato e rimaniamo a disposizione per ogni chiarimento o approfondimento.

Cordiali saluti

Avv. Carla Dehò

Avv. Barbara Masserelli

Carlo Dehò Dottor in Giurisprudenza