



**Studio Associato di Consulenza Aziendale**

**Dottori Commercialisti**

*Dott. Gianpiero Perissinotto*

*Dott.ssa Monica Lacedelli*

Via degli Agricoltori n. 11

32100 Belluno

tel: 0437/932080

fax: 0437/932095

www.scacommercialisti.it

E-mail: [info@scacommercialisti.it](mailto:info@scacommercialisti.it)

Belluno, 09 luglio 2013

Spettabili  
Clienti dello  
Studio Associato di Consulenza Aziendale

Loro sedi

Circolare n. 23/2013

**OGGETTO: Decreto lavoro: le principali novità (DL n. 76 del 28.06.2013, pubblicato in G.U. n. 150 del 28.06.2013).**

Gentile cliente, in data 28.06.2013 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il DL n. 76 del 28.06.2013 con cui vengono prese misure straordinarie per incentivare l'occupazione dei lavoratori. Il decreto, infatti, prevede numerosi interventi:

- ➔ per avvicinare o riavvicinare gli studenti ed i lavoratori disoccupati al mondo del lavoro;
- ➔ incentivare le scelte dei datori di lavoro che scelgono di assumere alle proprie dipendenze dei giovani.

Vengono, inoltre, previsti interventi ad hoc in riferimento al mezzogiorno: in ottemperanza ad alcune Raccomandazioni della Commissione Europea del 29.05.2013, il decreto finanzia con interventi specifici l'occupazione nel mezzogiorno, anche tramite autoimprenditorialità.

Di seguito illustriamo le principali novità introdotte con il DL n. 76/2013 ricordando che le disposizioni che seguono potrebbero essere modificate (come spesso accade) in sede di conversione in legge.

**Novità**

---

**Incentivi per  
l'assunzione a  
tempo  
indeterminato di  
giovani**

Come anticipato l'agevolazione, per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani, riguarda l'assunzione di lavoratori:

- ➔ d'età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- ➔ privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- ➔ privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;
- ➔ che vivano soli con una o più persone a carico.

**L'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto e devono essere effettuate non oltre il 30 giugno 2015.**

La misura dell'incentivo è pari:

- a 1/3 della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 18 mesi, ed è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento;
- il valore mensile dell'incentivo non può comunque superare l'importo di 650 euro per lavoratore assunto.

**L'incentivo è corrisposto, per un periodo di 12 mesi, ed entro i limiti di 650 euro mensili per lavoratore, nel caso di trasformazione con contratto a tempo indeterminato**, con esclusione dei lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro hanno comunque già beneficiato dell'incentivo di cui sopra.

Alla trasformazione deve comunque corrispondere un'ulteriore assunzione di lavoratore, prescindendo in tal caso dalle condizioni soggettive indicate.

Le domande verranno soddisfatte in ordine cronologico.

Viene eliminato il limite di età per utilizzare la srl semplificata e viene contestualmente abrogata la srl a capitale ridotto.

#### **Riunione srl semplificata/srl a capitale ridotto**

#### **Start-up innovative**

Per effetto dell'intervento apportato dal DL n. 76/2013 alla disciplina delle start-up, ora viene estesa la possibilità di utilizzo del regime premiale alle società titolari di un software originario registrato presso la SIAE.

Tra le altre modifiche si segnala, inoltre, un allentamento delle condizioni per l'applicazione del regime agevolato (viene abbassato dal 20 al 15 l'importo delle spese di ricerca e sviluppo, viene abrogata la disposizione che richiedeva ai soci persone fisiche di detenere per i successivi 24 mesi dalla costituzione la maggioranza delle partecipazioni, viene introdotta la possibilità di rientrare nel regime agevolato nel caso in cui almeno 2/3 della forza lavoro sia costituita da persone in possesso di laurea magistrale).

#### **Le modifiche alla riforma del lavoro**

Il DL in commento ha previsto le seguenti modifiche alle disposizioni della riforma del lavoro (legge n. 92/2012).

MODIFICHE ALLA RIFORMA DEL LAVORO		
<b>Contratto di lavoro a termine</b>	<b>di</b>	Il requisito della casuale non è richiesto:
	<b>a</b>	→ nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra 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 missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato;
		→ 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
		Scompare la norma che prevede che il contratto a tempo determinato acausale non può essere oggetto di proroga. Viene di conseguenza modificata la norma sulla prosecuzione dei contratti a termine che riguarderà anche i rapporti a termine acausali.
		Modificata anche la norma che regola gli intervalli da osservare tra un contratto di lavoro a termine e un altro. Vengono reintrodotti i lassi temporali previsti prima della riforma, ovvero di 10 giorni e 20 giorni nel caso di contratto di durata inferiore o superiore a 6 mesi.

<b>Lavoro intermittente</b>		Introdotta un limite all'utilizzo del lavoro intermittente in quanto si ammette il lavoro a chiamata per un numero di giornate pari a 400 nell'arco di 3 anni. Superato il predetto limite temporale, si ha la trasformazione del rapporto a tempo pieno e indeterminato.
		Ritoccato anche l'apparato sanzionatorio in caso di omessa comunicazione delle prestazioni: la sanzione amministrativa (da 400 euro fino a 2.400 euro) non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia la volontà di non occultare la prestazione di lavoro.
		I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge Fornero, che non siano compatibili con le disposizioni ivi indicate, cessano di produrre effetti non più decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge, bensì al 1° gennaio 2014.
<b>Lavoro a progetto</b>	<b>a</b>	Il lavoro a progetto non potrà comportare lo svolgimento di compiti «esecutivi e ripetitivi» (e non, come scritto ora, «esecutivi o ripetitivi»). In ordine agli elementi che deve contenere il contratto, viene eliminato l'inciso «ai fini della prova».
<b>Lavoro accessorio</b>		Il riferimento al lavoro che sia «di natura meramente occasionale» viene meno (pertanto permangono solo i limiti economici del lavoro accessorio). Inoltre, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto di natura non regolamentare, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari per specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche.
<b>Licenziamento individuale</b>		La procedura di licenziamento che prevede, a norma della legge n. 604/66, il tentativo obbligatorio di conciliazione nei casi previsti dalla legge, non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile, nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Ritoccata anche la procedura di conciliazione stessa.
<b>Assunzione di lavoratore percettore di ASPI</b>		Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'ASPI è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.  Il diritto ai benefici economici è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano 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.  L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.
<b>Procedure da attivare in caso di</b>		il Decreto prevede che le relative disposizioni contenute nella Legge Fornero trovino applicazione anche, in quanto compatibili, alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione

	<b>risoluzione consensuale / dimissioni</b>	coordinata e continuativa, anche a progetto e con contratti di associazione in partecipazione. Pertanto, tali lavoratori devono procedere alla convalida delle dimissioni come gli altri lavoratori subordinati.
<b>Disposizioni in materia di appalti</b>	<p>Le norme relative agli appalti (D.lgs. n. 276 del 2003, art. 29) trovano applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma.</p> <p>Le disposizioni dei contratti collettivi hanno effetto esclusivamente in relazione ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi.</p>	

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Studio Associato Perissinotto - Lacedelli

