

Avv. Attilio Floresta

Avv. Prof. Antonino Longo
Docente Associato
nell'Università di Catania

Dott. Massimiliano Longo

Avv. Daniela Failla
Avv. Raffaella Spagnolello
Avv. Ivana Riolo
Avv. Alessia Manola
Avv. Piero Ciarcià
Avv. Angelo Mirko Giordano
Avv. Francesca Comis
D.ssa Alessia Giglio
D.ssa Miriam Gallo
Dott. Antonio Basile
D.ssa Graziella Cavallaro
Dott. Giuseppe Giunta
D.ssa Federica D'Agata
D.ssa Giuliana Fiore
D.ssa Chiara Catalano

Dott. Gianluca Di Maria
D.ssa Daniela Amara
D.ssa Noemi Stracquadanio
D.ssa Carmen Cali
D.ssa Simona Fisichella
D.ssa Elisa Savoca
Dott. Salvo Di Maria
D.ssa Sandra Salanitro
D.ssa Selena Pappalardo
Dott.ssa Valentina Sabini
Dott.ssa Rossella Manno

Dott. Salvatore Treccarichi
Rag. Marco Musumeci
Dott. Daniele Di Maggio
Dott. Pietro Imbesi
Dott. Mario Caruso
D.ssa Grazia Barberio
Rag. Vita Cassone

Ing. Fulvio A. Cappadonna

Consulenti

Dott. Stefano Longo
già Primo Dirigente INAIL
Prof.ssa Eleonora Cardillo
Docente Aggregato
di Ragioneria Generale
nell'Università di Catania

Amministrazione

Isabella Bozhkov
Grazia Maria Barbagallo
Massimo Di Giovanni

La presente Newsletter intende informare i signori Clienti in merito al nuovo decreto legislativo in materia di lavoro.

TESTO DECRETO LAVORO 2013

Il testo del Decreto Lavoro 76/2013 varato dal Consiglio dei Ministri prevede interventi in materia di:

- accelerazione della creazione di posti di lavoro a tempo determinato e indeterminato soprattutto a favore di giovani e disoccupati;
- miglioramento della legge 92/2012 (Riforma Fornero) per rendere il mercato del lavoro più fluido.

MISURE STRAORDINARIE PER LA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE

INCENTIVI ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Il Governo ha stanziato 794 milioni di euro per il quadriennio 2013 – 2016 (500 milioni per le regioni del Mezzogiorno, 294 milioni per le restanti) per incentivare le assunzioni di lavoratori in età compresa tra i 18 e i 29 anni e che godono di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (ossia, chi negli ultimi sei mesi non ha prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi oppure chi negli ultimi sei mesi ha svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata da cui ha ricavato un compenso inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione, ossia 8.000,00 euro annui per il lavoro subordinato e 4.800,00 euro per quello autonomo);
- b) siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;
- c) siano lavoratori che vivono da soli con una o più persone a carico.

Floresta Longo e Associati

Via De Caro, 104 (Viale Ulisse) - 95126 Catania - Tel +39 095 7122020 - Fax +39 095 495320
Via Stoppani, 1 - 00197 Roma - Tel +39 06 80662285 - Fax +39 06 8072985
www.fla.it - fla@fla.it - P.Iva: 04768030878

L'incentivo previsto a favore delle aziende che assumono è pari a un terzo della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali complessiva per un periodo di 18 mesi e non può superare i 650 euro mensili per lavoratore. Viceversa per il datore di lavoro che trasforma un contratto in essere da determinato a tempo indeterminato l'incentivazione di cui sopra è prevista per 12 mesi.

Per fruire dell'agevolazione, le nuove assunzioni devono realizzare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ogni mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti la nuova assunzione. L'incremento della base occupazionale si deve considerare al netto delle diminuzioni verificatesi in società controllate o collegate oppure facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Le modalità di accesso all'incentivo saranno definitive all'Inps entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto stesso (28 Giugno 2013) e le domande saranno ammesse sulla base della data di assunzione più vecchia.

INCENTIVI ASSUNZIONI DI SOGGETTI IN REGIME ASPI

Con il Decreto lavoro 2013 viene introdotto un incentivo pubblico per le aziende che realizzeranno assunzioni a tempo pieno e indeterminato di persone che si trovano in regime aspi, a prescindere dall'età. L'incentivo consiste nel trasferire all'impresa che assume il 50% del montante residuo dell'aspi non fruito dal lavoratore (es. se il lavoratore ha 11 mesi di aspi ancora da godere, 5,5 mesi della stessa andranno all'impresa che lo assume).

I lavoratori 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 essere, con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

MIGLIORAMENTI ALLA RIFORMA FORNERO

STATUS DI DISOCCUPAZIONE

La legge 92/2012 (Riforma Fornero) ha ridotto, rispetto alla situazione precedente (art. 4 del Dlgs 181/2000), da otto a sei mesi il periodo massimo di attività subordinata oltre il quale si perde il diritto dello status di disoccupazione. Inoltre ha eliminato completamente la possibilità di svolgere attività autonoma compatibilmente con lo status di disoccupazione, anche se i redditi generati da tale attività sono minimi.

Con il Decreto lavoro 2013 viene eliminata la limitazione “economica” introdotta dalla legge Fornero. Pertanto la sospensione dello status di disoccupato permane in caso di attività di lavoro subordinato per un periodo di 6 mesi. Analogamente i disoccupati potranno svolgere attività autonoma o subordinata senza perdere la loro condizione purché dalla stessa non si realizzi un reddito personale soggetto ad imposizione fiscale (oltre gli 8 mila euro annui per il lavoro subordinato e i 4.800 euro per quello autonomo).

APPRENDISTATO

Le regole attuali in materia di contratto di apprendistato sono contenute nel testo Unico di settore (D.lgs. 167/2011) come modificato dalla legge 92/12 (Riforma Fornero).

Il decreto ministeriale prevede l’impegno della Conferenza Stato – Regioni al fine di adottare entro il 30 settembre 2013 delle linee guida volte a disciplinare organicamente tale tipologia contrattuale, per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2015 dalle microimprese e dalle Pmi.

LAVORO A CHIAMATA (INTERMITTENTE)

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell’arco di tre anni solari. In caso di superamento di tale periodo, il rapporto si trasforma automaticamente in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

CONTRATTO A TERMINE

Le pause contrattuali obbligatorie che devono intercorrere tra il termine di un rapporto a tempo determinato e la riassunzione a termine dello stesso lavoratore, tornano a essere quelle introdotte nel 1997 dal cosiddetto “pacchetto Treu”. Di conseguenza, l’intervallo obbligatorio scende a 10 giorni nel caso di rapporti a termine fino a 6 mesi e a 20 giorni quando il contratto a tempo determinato ha una durata superiore a sei mesi. Le parti sociali potranno sempre modificare questi intervalli attraverso accordi collettivi, anche a livello aziendale.

Inoltre, sono state apportate le seguenti modifiche:

- è stato eliminato il vincolo del 6% (percentuale massima dei lavoratori che potevano, con la Riforma Fornero, essere assunti con il contratto acausale);
- è stata riconosciuta la possibilità di prorogare i contratti acausali, fermo restando la durata massima di 12 mesi;
- è prevista la possibilità per i contratti collettivi nazionali del lavoro, anche aziendali, di disciplinare in modo particolareggiato le ipotesi di ricorso ai contratti a tempo determinato senza l’obbligo di specificare le motivazioni dell’apposizione del termine.

VOUCHER

Sono considerate prestazioni di lavoro accessorio quelle che per il prestatore non danno luogo in un anno solare a compensi oltre i 5mila euro (annualmente rivalutati) con riferimento alla totalità dei committenti.

TIROCINIO/STAGE

La durata massima dei tirocini è:

- 4 mesi se i soggetti beneficiari sono lavoratori inoccupati o disoccupati o allievi degli istituti professionali, studenti frequentanti attività post-diploma o post-laurea, anche nei 18 mesi successivi al completamento della formazione;
- 12 mesi per gli studenti universitari e le persone svantaggiate;

- 24 mesi nel caso di soggetti portatori di handicap..

Al fine di favorire l'alternanza studio - lavoro per studenti sia di scuole superiori che universitari, sono previsti stage che si realizzano durante il periodo di formazione e quindi prima dell'inserimento nel mondo del lavoro. Per gli stessi è introdotto l'obbligo di un rimborso spese di 400 euro, distribuito parimenti tra i soggetti coinvolti nella formazione.

ISTITUZIONE BANCA DATI NAZIONALE

E' prevista la creazione di una banca dati nazionale che raccoglierà informazioni sulle persone senza impiego e sulle opportunità di occupazione.

DIMISSIONI DEL COLLABORATORE A PROGETTO E DELL'ASSOCIATO IN PARTECIPAZIONE

Importanti novità sono introdotte in tema di recesso dal contratto di collaborazione ad opera del co.co.co. e dell'associato in partecipazione. Per rendere efficaci le dimissioni, le stesse devono essere convalidate:

- sottoscrivendo una dichiarazione in calce alla comunicazione di cessazione del rapporto di collaborazione trasmessa al centro per l'impiego entro 5 giorni;
- recandosi personalmente presso la Dtl o il Centro per l'impiego per la sottoscrizione della dichiarazione di convalida.

In caso di mancata convalida le dimissioni saranno efficaci solo dopo 7 giorni dalla richiesta formale di convalida del committente o dell'associante. Vanno convalidate solo presso la Dtl le dimissioni dei co.co.co. e associati in partecipazione genitori di bambini di età inferiore a tre anni.

LICENZIAMENTI

Il decreto legge 76/2013 precisa che d'ora in avanti ci sono tre casi in cui la procedura di conciliazione non si applica per:

1. il licenziamento per superamento del periodo di comporto, cioè la durata massima di assenza per malattia;

2. il licenziamento per cambio di appalto qualora i lavoratori vengano assunti dall'azienda che subentra nell'appalto in applicazione della clausola sociale;
3. il licenziamento per il completamento delle attività e chiusura del cantiere nel settore delle costruzioni edili.

Infine, il decreto 76/2013 disciplina le conseguenze in caso di mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione: la nuova norma prevede che da tale circostanza il giudice possa desumere argomenti di prova, ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile. Si vuole così rafforzare lo strumento obbligatorio di conciliazione preventiva per i licenziamenti introdotto dalla riforma Fornero, in un'ottica di deflazione del contenzioso in materia.

Dott.ssa Grazia Barberio