

L'officina dei numeri

lavoro in ...breve

circolare informativa 6/2013 – 23.8.2013
Studio Associato Picchio e Gorretta
Corso Felice Cavallotti 62 – 15121 – Alessandria
tel. 0131262842, fax 0131262581
e-mail: info@picgor.it
sito web: www.picgor.it

CONVERTITO IN LEGGE IL DE- CRETO LEGGE 76 (“DL LA- VORO”).

In data 9.8.2013, con l'approvazione alla Camera del testo del decreto già approvato, con modifiche, dal Senato, è stato definitivamente convertito il decreto legge 28.6.2013 n. 76, noto come “DL Lavoro”. Il testo è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 23.8.2013 ed è entrato in vigore dalla data di pubblicazione.

Molti e rilevanti sono gli interventi in materia di lavoro che saranno illustrati nei paragrafi che seguono.

Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani (art. 1)

Nella formulazione originaria si prevedeva una operatività non temporalmente limitata dell'agevolazione in esame; con le modifiche apportate, la norma sarà operativa per le assunzioni operate non oltre il 30 giugno 2015, assumendo carattere straordinario ed eccezionale.

L'agevolazione (che non riguarda le assunzioni con contratto di lavoro domestico) è concessa in via sperimentale, in attesa del varo di altri provvedimenti da realizzare e nei limiti delle risorse stanziare e riguarda l'assunzione **a tempo indeterminato di lavoratori d'età compresa tra i 18 e i 29 anni** che rientrino in una delle seguenti situazioni, nel rispetto delle regole comunitarie sugli aiuti di Stato (cd. “de minimis”):

- a) privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.

Viene meno, rispetto alla formulazione originaria, l'ulteriore fattispecie, di assai difficile comprensione, dei giovani che vivano “soli” e “con familiari a carico”.

L'assunzione a tempo indeterminato deve determinare un **incremento occupazionale netto**. Le assunzioni devono essere effettuate a decorrere dal giorno successivo alla data di approvazione degli atti di riprogrammazione (data al momento non ancora nota e che sarà ufficializzata dal Ministero del Lavoro sul proprio sito istituzionale) e non oltre il 30 giugno 2015. Ad oggi, in assenza degli atti di riprogrammazione citati, l'agevolazione non è operativa.

Nuove assunzioni. L'incentivo è pari a **un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 18 mesi**, ed è corrisposto al datore di lavoro unicamente mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento, fatte salve le diverse regole vigenti per il versamento dei contributi in agricoltura. Il valore mensile dell'incentivo **non può comunque superare l'importo di 650 euro per lavoratore assunto**.

Trasformazione a tempo indeterminato. L'incentivo è corrisposto, **per un periodo di 12 mesi**, ed entro i limiti di 650 euro mensili per lavoratore, **nel caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine**, sempre al ricorrere delle condizioni illustrate sopra, **con esclusio-**

ne dei lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro hanno comunque già beneficiato dell'incentivo in parola. **Alla trasformazione deve comunque corrispondere entro un mese un'ulteriore assunzione di lavoratore con contratto di lavoro dipendente**, prescindendo in tal caso per la sola assunzione ulteriore dalle condizioni soggettive indicate, ai fini del rispetto della creazione di occupazione netta.

Calcolo dell'incremento della base occupazionale netta.

L'**incremento occupazionale** è calcolato sulla base della differenza tra il **numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti all'assunzione**.

I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono calcolati in proporzione all'orario di lavoro ridotto.

L'incremento della base occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 cod. civ. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

L'attività di monitoraggio è a cura dell'INPS, che deve provvedere all'adeguamento delle procedure telematiche per la ricezione delle domande di ammissione allo sgravio e alla regolamentazione delle discipline attuative.

Data dell'assunzione. L'incentivo si applica alle assunzioni intervenute a decorrere dalla data di approvazione degli atti di riprogrammazione. Tali assunzioni devono essere effettuate non oltre il 30 giugno 2015. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali fornisce comunicazione della data di decorrenza dell'incentivo mediante avviso pubblicato nel sito internet istituzionale

Riconoscimento dell'incentivo. La norma, rispetto alla formulazione originaria, è stata interamente riscritta. Torna il criterio cronologico di presentazione della domanda e non l'ordine con il quale le assunzioni sono effettuate. Ribadiamo che la possibilità di richiedere l'incentivo e di operare le assunzioni dipende da un lato dalla approvazione ministeriale degli atti di riprogrammazione delle risorse finanziarie poste a copertura dell'incentivo e dall'altro dalla messa in atto delle procedure telematiche per la richiesta da parte dell'INPS. Al momento, quindi, **l'agevolazione non è immediatamente fruibile**.

L'incentivo sarà riconosciuto dall'INPS con le seguenti modalità:

- a) **entro tre giorni dalla presentazione della domanda di ammissione** al beneficio da parte del soggetto interessato, l'INPS deve fornire una specifica comunicazione in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso al beneficio medesimo;
- b) a seguito della comunicazione, in caso di capienza delle risorse, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto del beneficio spettante sulla base della documentazione allegata alla domanda e allo stesso richiedente è assegnato un **termine perentorio di sette giorni lavorativi per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'agevolazione**;
- c) entro il **termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi**, il richiedente deve comunicare all'INPS

l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'agevolazione.

In caso di **mancato rispetto dei termini perentori** di cui ai periodi che precedono, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo è riconosciuto dall'INPS in base all'**ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto** che dà titolo all'agevolazione e, in caso di insufficienza delle risorse indicate, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende più in considerazione ulteriori domande con riferimento alla Regione per la quale è stata verificata tale insufficienza di risorse, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale.

È possibile che le Regioni prevedano un ulteriore finanziamento dell'incentivo in parola.

Si applicano, infine, le norme di cui alla legge n. 92/2912 concernenti (art. 4): i principi per beneficiare degli incentivi alle assunzioni, il cumulo dei periodi di lavoro ai fini della determinazione degli incentivi, le conseguenze collegate all'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie.

Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile (art. 2)

Nella formulazione originaria, le misure previste dall'art. 2 avevano carattere eccezionale e straordinario, tese a fronteggiare l'emergenza occupazionale giovanile. Nel testo emendato dal Senato, invece, tali misure assumono carattere strutturale e non più eccezionale (evidentemente, il legislatore ritiene endemica la grave situazione occupazionale che coinvolge soprattutto i soggetti giovani, ossia la tanto deplorata e poco combattuta "disoccupazione giovanile").

Contratto di apprendistato: si prevede l'adozione di misure volte a restituire centralità al contratto di apprendistato quale misura per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Il legislatore si è, bontà sua, accorto delle notevoli complessità e variegazione della disciplina della formazione durante il periodo di apprendistato, demandata alle Regioni e da esse disciplinata in modo assolutamente peculiare e difforme, da regione a regione.

Pertanto, entro il 30 settembre 2013 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano adotta linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, **anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica** di cui all'articolo 4 del D.Lgs. 167/2011. Nell'ambito delle linee guida possono in particolare essere adottate le seguenti disposizioni derogatorie del D.Lgs. 167 cit.:

a) **il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;**

b) **la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino;**

c) **in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.**

Decorso inutilmente il termine indicato, nel caso in cui la Conferenza Stato-Regioni non abbia trovato un accordo "unitario", nel caso di assunzioni con contratto professionalizzante/di mestiere le previsioni di cui alle lettere a), b) e c) trovano diretta applicazione. Nell'ipotesi di cui al precedente periodo resta salva una diversa disciplina in seguito all'adozione delle Linee Guida ovvero in seguito a norme adottate in seno alle singole regioni.

Tirocini formativi e di orientamento: per i tirocini formativi e di orientamento indicati nelle linee guida dell'accordo 24.1.2013 in sede di Conferenza Stato-Regioni, **i datori di lavoro pubblici e privati con sedi in più regioni possono fare riferimento alla sola normativa della regione dove è ubicata la sede legale**, anziché seguire le diverse discipline regionali in caso di azienda plurilocalizzata. Si tratta dei:

a) tirocini formativi e di orientamento: rivolti ai giovani nella fase di transizione tra i periodi di studio e di lavoro, con il vincolo che i destinatari non abbiano conseguito il titolo di studio oltre i 12 mesi.

b) tirocini di inserimento/reinserimento: rivolti a disoccupati e inoccupati e a lavoratori in mobilità o in cassa integrazione (per questi ultimi sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive a loro rivolte).

c) tirocini in favore di disabili, persone svantaggiate, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.

La durata massima del tirocinio è legata alla diversa tipologia prescelta:

1) tirocini formativi e di orientamento: 6 mesi;

2) tirocini di inserimento/reinserimento: 12 mesi;

3) tirocini in favore di soggetti svantaggiati: 12 mesi, con possibilità per i disabili di arrivare a 24 (le Regioni possono prevedere deroghe).

In caso di maternità e malattia lunga (pari o superiore ad 1/3 del tirocinio) è possibile la sospensione del tirocinio.

E' stato abrogato il comma 4 presente nel testo originario del decreto che rinviava alla legge 196/1997 per la disciplina dei tirocini non altrimenti normati dalle Regioni, rendendo possibile accedere a questo istituto anche nelle regioni ancora priva di una disciplina specifica. In ogni caso, la Regione Piemonte ha emanato proprie norme in materia che rendono "agibile" e fruibile il tirocinio.

Alternanza tra studio e lavoro: è previsto uno stanziamento di fondi per promuovere l'alternanza tra studio e lavoro in sostegno delle attività di tirocinio curriculare da parte degli studenti iscritti ai corsi di laurea nell'a.a. 2013-2014. Il Ministro dell'istruzione, dell'università della ricerca, con proprio decreto fissa i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse tra le università che attivano tirocini della durata minima di 3 mesi con enti pubblici o privati. Ciascuna università assegna le risorse agli studenti utilmente collocati in graduatoria fino all'esaurimento delle stesse, dando priorità agli studenti che hanno concluso gli esami, nella misura massima di 200 euro mensili a studente. Tale importo è assegnato allo studente quale **cofinanziamento, nella misura del 50%, del rimborso spese corrisposto da altro soggetto pubblico o privato**. Per i soli tirocini all'estero presso soggetti pubblici l'importo può essere corrisposto anche in forma di benefici o facilitazioni non monetari.

Con decreto saranno definiti altresì criteri e modalità per la definizione di piani di intervento, di durata triennale, per la realizzazione di tirocini formativi in orario extracurricolare presso imprese, altre strutture produttive di beni e servizi o enti pubblici, destinati agli studenti delle quarte classi delle scuole secondarie di secondo grado, con priorità per quelli degli istituti tecnici e degli istituti professionali, sulla base di criteri che ne premino l'impegno e il merito, anche nell'ambito dei servizi ausiliari all'impiego attraverso l'uso integrato delle risorse disponibili. Con il medesimo decreto sono fissati anche i criteri per l'attribuzione di crediti formativi agli studenti che svolgono i suddetti tirocini.

Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno. Carta per l'inclusione (art. 3)

Il decreto prevede il rifinanziamento di misure introdotte per favorire l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità dei giovani, ovunque residenti e di altre misure legati ad interventi e progetti da attuare nelle regioni del mezzogiorno.

Misure per la velocizzazione delle procedure in materia di riprogrammazione dei programmi nazionali cofinanziati dai Fondi strutturali e di rimodulazione del Piano di Azione Coesione (art. 4)

La norma, che non ha un effetto immediato sui datori di lavoro e viene citata solo per completezza, intende definire le procedure necessarie a rendere disponibili le risorse derivanti dalla riprogrammazione dei programmi nazionali cofinanziati dai Fondi strutturali 2007/2013 e dalla rimodulazione del Piano di Azione Coesione, ai fini della loro destinazione agli strumenti previsti dal Legislatore.

Misure per l'attuazione della "Garanzia per i Giovani" e la ricollocazione dei lavoratori destinatari dei cosiddetti "ammortizzatori sociali in deroga" (art. 5)

In considerazione della necessità di dare tempestiva ed efficace attuazione, a decorrere dal 1° gennaio 2014, alla cosiddetta "Garanzia per i Giovani" (*Youth Guarantee*), nonché di promuovere la ricollocazione dei lavoratori beneficiari di interventi di integrazione salariale relativi, in particolare, al sistema degli ammortizzatori sociali cosiddetti "in deroga" alla legislazione vigente, è istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un'apposita struttura di missione con compiti propositivi e istruttori. La struttura opera in via sperimentale, in attesa della definizione del processo di riordino sul territorio nazionale dei servizi per l'impiego e cessa comunque al 31.12.2015. Anche in questo caso, la norma non è di immediato interesse per i datori di lavoro.

Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92 (art. 7)

La norma in questione ha, sicuramente, un maggiore interesse per i datori di lavoro, in quanto interviene con modifiche mirate su alcuni aspetti critici che si sono manifestati nelle fasi di prima applicazione della legge 92/2012.

Contratto di lavoro a termine (e contratto di lavoro in somministrazione) E' stato modificato il campo di applicazione dei contratti a termine cd. "acausali". In particolare, il requisito della causale non è richiesto:

- "a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi **comprensiva di eventuale proroga**, 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;*
- 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".*

Inoltre, è abrogata la norma che prevede che il contratto a tempo determinato acausale non possa essere oggetto di proroga. Diventa, perciò, applicabile il principio generale previsto dal D.Lgs. 368/2001 che consente una sola proroga.

Si presta, però, particolare attenzione al fatto che ora la disciplina del contratto acausale è "sdoppiata". Una prima fattispecie riguarda la tipologia finora conosciuta (di cui alla lettera a) ed ha una durata massima di 12 mesi, comprensivi di una (sola) eventuale proroga.

Una seconda fattispecie di contratto acausale, non soggetto al limite di durata massima di 12 mesi ma a quello, generale, di 36 mesi (derogabili ulteriormente dalla contrattazione collettiva) è ammessa in **ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi anche aziendali** stipulati con le Oo.Ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Quanto sopra comporta che si possano introdurre, con una contrattazione integrativa a livello territoriale o aziendale, ulteriori fattispecie di contratto acausale, di durata superiore a 12 mesi o con lavoratori per i quali l'assunzione non sia il primo rapporto a tempo determinato, ossia che siano già stati precedentemente in forza

con un rapporto a termine, subordinato o no. Questa possibilità, ribadiamo, è consentita **solo previa stipula di accordi collettivi di secondo livello** (non viene citato il livello nazionale, per cui si ritiene che tali ulteriori fattispecie non possano essere introdotte direttamente dal CCNL).

Prosecuzione del contratto oltre la scadenza. Abrogazione dell'obbligo di comunicazione preventiva. E' stata modificata la norma sulla prosecuzione dei contratti a termine che riguarderà **anche i rapporti a termine acausali**. Pertanto, se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di 36 mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termine. E' stata abrogata la norma che imponeva la comunicazione al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, della prosecuzione del rapporto oltre il termine, con indicazione della durata della prosecuzione. Ribadiamo che queste disposizioni riguardano la **prosecuzione** del contratto e nulla hanno a che vedere con la disciplina della proroga. Resta fermo, nel caso di prosecuzione, l'obbligo di corrispondere le maggiorazioni retributive per tutte le ore di lavoro prestate oltre la scadenza prevista del termine.

Successione di contratti a termine. Riduzione degli intervalli Si torna al passato, con una cospicua riduzione degli intervalli, rispetto a quanto previsto dalla legge Fornero. La norma è stata riformulata prevedendo che **qualora il lavoratore venga riassunto a termine** entro un periodo di **dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato**. Le predette disposizioni non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nel caso di **due assunzioni successive a termine effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto**.

Restano esclusi dal campo di applicazione delle norme sul lavoro a termine introdotte dal D.Lgs. 368/2001, più volte modificato, i rapporti di lavoro i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 223/1991 (assunzioni di lavoratori in mobilità), ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 6 (principio di non discriminazione) e 8 (criteri di computo) del D.Lgs. 368 cit.

Infine, la norma che regola la individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato da parte dei contratti collettivi riguarderà anche il contratto acausale.

Viene abrogato l'art. 6 del D.Lgs. 368 cit. che disponeva la permanenza in vigore dell'art. 75 della legge 388/2000 che prevedeva incentivi per l'assunzione di lavoratori anziani.

Distacco. Viene introdotta una presunzione di "interesse del distaccante" nell'ipotesi in cui il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un **contratto di rete di impresa**. L'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 cod. civ. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso. Il contratto di rete di impresa è disciplinato dal comma 4 ter dell'art. 3 del DL 5/2009 che dispone:

4-ter. Con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività

sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambienti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa. Il contratto può anche prevedere l'istituzione di un fondo patrimoniale comune e la nomina di un organo comune incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l'esecuzione del contratto o di singole parti o fasi dello stesso. Il contratto di rete che prevede l'organo comune e il fondo patrimoniale non è dotato di soggettività giuridica, salva la facoltà di acquisto della stessa ai sensi del comma 4-quater ultima parte. Se il contratto prevede l'istituzione di un fondo patrimoniale comune e di un organo comune destinato a svolgere un'attività, anche commerciale, con i terzi:

....

2) al fondo patrimoniale comune si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui agli articoli 2614 e 2615, secondo comma, del codice civile; in ogni caso, per le obbligazioni contratte dall'organo comune in relazione al programma di rete, i terzi possono far valere i loro diritti esclusivamente sul fondo comune;

3) entro due mesi dalla chiusura dell'esercizio annuale l'organo comune redige una situazione patrimoniale, osservando, in quanto compatibili, le disposizioni relative al bilancio di esercizio della società per azioni, e la deposita presso l'ufficio del registro delle imprese del luogo ove ha sede; si applica, in quanto compatibile, l'articolo 2615-bis, terzo comma, del codice civile. Ai fini degli adempimenti pubblicitari di cui al comma 4-quater, il contratto deve essere redatto per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, ovvero per atto firmato digitalmente a norma degli articoli 24 o 25 del codice di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, da ciascun imprenditore o legale rappresentante delle imprese aderenti, trasmesso ai competenti uffici del registro delle imprese attraverso il modello standard tipizzato con decreto del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dello sviluppo economico, e deve indicare:

a) il nome, la ditta, la ragione o la denominazione sociale di ogni partecipante per originaria sottoscrizione del contratto o per adesione successiva, nonché la denominazione e la sede della rete, qualora sia prevista l'istituzione di un fondo patrimoniale comune ai sensi della lettera c);

b) l'indicazione degli obiettivi strategici di innovazione e di innalzamento della capacità competitiva dei partecipanti e le modalità concordate con gli stessi per misurare l'avanzamento verso tali obiettivi;

c) la definizione di un programma di rete, che contenga l'enunciazione dei diritti e degli obblighi assunti da ciascun partecipante; le modalità di realizzazione dello scopo comune e, qualora sia prevista l'istituzione di un fondo patrimoniale comune, la misura e i criteri di valutazione dei conferimenti iniziali e degli eventuali contributi successivi che ciascun partecipante si obbliga a versare al fondo, nonché le regole di gestione del fondo medesimo; se consentito dal programma, l'esecuzione del conferimento può avvenire anche mediante apporto di un patrimonio destinato, costituito ai sensi dell'articolo 2447-bis, primo comma, lettera a), del codice civile;

d) la durata del contratto, le modalità di adesione di altri imprenditori e, se pattuite, le cause facoltative di recesso anticipato e le condizioni per l'esercizio del relativo diritto, ferma restando in ogni caso l'applicazione delle regole generali di legge in materia di scioglimento totale o parziale dei contratti plurilaterali con comunione di scopo;

e) se il contratto ne prevede l'istituzione, il nome, la ditta, la ragione o la denominazione sociale del soggetto prescelto per svolgere l'ufficio di organo comune per l'esecuzione del contratto o di una o più parti o fasi di esso, i po-

teri di gestione e di rappresentanza conferiti a tale soggetto, nonché le regole relative alla sua eventuale sostituzione durante la vigenza del contratto. L'organo comune agisce in rappresentanza della rete, quando essa acquista soggettività giuridica e, in assenza della soggettività, degli imprenditori, anche individuali, partecipanti al contratto salvo che sia diversamente disposto nello stesso, nelle procedure di programmazione negoziata con le pubbliche amministrazioni, nelle procedure inerenti ad interventi di garanzia per l'accesso al credito e in quelle inerenti allo sviluppo del sistema imprenditoriale nei processi di internazionalizzazione e di innovazione previsti dall'ordinamento, nonché all'utilizzazione di strumenti di promozione e tutela dei prodotti e marchi di qualità o di cui sia adeguatamente garantita la genuinità della provenienza;

f) le regole per l'assunzione delle decisioni dei partecipanti su ogni materia o aspetto di interesse comune che non rientri, quando è stato istituito un organo comune, nei poteri di gestione conferiti a tale organo, nonché, se il contratto prevede la modificabilità a maggioranza del programma di rete, le regole relative alle modalità di assunzione delle decisioni di modifica del programma medesimo.

La presunzione di interesse del distaccante in caso di contratto di rete di impresa presuppone, ovviamente, che la stipula di tale contratto avvenga nei modi e nelle forme previste dalla legge, escludendo la rilevanza di situazioni di "gruppo" o di controllo o collegamento o altre situazioni diverse da quella espressamente normata dalla disposizione di legge sopra riportata.

Per quanto riguarda il concetto di "codatorialità", lo si può intendere come l'esatto contrario del contratto di lavoro ripartito (*job sharing*). In quest'ultimo, un solo posto di lavoro è diviso da due lavoratori che si accordano tra loro sulle modalità per rendere la prestazione lavorativa assunta in solido tra loro (un datore di lavoro, più dipendenti); nella "codatorialità" più datori di lavoro si accordano per utilizzare le prestazioni lavorative del dipendente (un dipendente, più datori di lavoro), con una fattispecie sorprendente (e legittima ...) assai affine al "caporalato".

Lavoro intermittente: viene aggiunto all'art. 34 del D.Lgs. 276/2003 il comma 2 bis che recita:

In ogni caso, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto e con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, **il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari** (si computano solo le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente dopo l'entrata in vigore della disposizione). Superato il predetto periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

La norma è stata dettata dalla necessità di combattere fenomeni elusivi consistenti nella stipula di contratti di lavoro intermittente non caratterizzati dalla occasionalità delle prestazioni richieste al lavoratore intermittente, ma da un utilizzo delle stesse costante e ripetuto, tale da rendere del tutto equiparabile tale lavoratore a un "normale" lavoratore a tempo pieno. Ovviamente, il limite vale nei rapporti tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro; nulla vieta al lavoratore intermittente di superare il limite delle 400 giornate con più datori di lavoro, a condizione che ciascuno di essi rispetti il limite indicato.

E' stata, invece, inopinatamente eliminata la norma che escludeva l'applicazione della sanzione prevista per la mancata comunicazione preventiva dei giorni di lavoro in tutti i casi in cui le giornate erano state rilevate nel LUL e per le quali erano stati pagati i contributi. Pertanto, si richiama nuovamente l'attenzione sulla necessità di comunicare preventivamente tutte le giornate di "chiamata", onde

evitare di incorrere nella sanzione prevista (da 400 a 2.400 Euro per lavoratore e per ogni giornata non comunicata). Infine, i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge Fornero (18 luglio 2012), 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.

Lavoro a progetto: il lavoro a progetto non potrà comportare lo svolgimento di compiti **“esecutivi e ripetitivi”** (e non, come scritto ora, “esecutivi o ripetitivi”). La modifica apportata restringe il campo delle attività incompatibili con la natura del progetto e, di conseguenza, amplia il numero delle attività che essendo solo “esecutive” o “ripetitive” (ma non entrambe le cose), sono considerate compatibili con il lavoro a progetto. Si tratta, in realtà, di una modifica lessicale che poco incide sulla sostanza, in quanto l'orientamento maggioritario della giurisprudenza è quello di considerare rilevante ai fini della qualificazione giuridica del rapporto di lavoro la sussistenza o meno della eterodirezione, ossia dell'assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro (presunto committente). La formulazione del progetto e la natura delle mansioni sono elementi estrinseci di manifestazione “esteriore” della sussistenza o meno di tale vincolo; in sostanza, un compito che sia o solo esecutivo o solo ripetitivo esprime la preponderanza del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro che connota le modalità esecutive del rapporto di collaborazione, ossia ne costituisce solo una manifestazione esteriore e “visibile”.

Per essere ancora più espliciti mentre tutti i compiti esecutivi o ripetitivi saranno, necessariamente, espressione della sussistenza del vincolo di subordinazione, anche compiti che non abbiano queste caratteristiche potranno essere ricondotti nell'alveo della subordinazione, se caratterizzati dalla eterodirezione del lavoratore.

In ordine agli **elementi che deve contenere il contratto**, viene eliminato l'inciso “ai fini della prova”, per cui la nuova formulazione dell'art. 62 D.Lgs. 276 cit. è la seguente:

1. Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere ~~[ai fini della prova,]~~ i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

Pertanto, tutti gli elementi sopra indicati devono essere contenuti nel contratto di lavoro a progetto, essendo requisiti richiesti *ad substantiam*, ossia essenziali. La mancanza di uno o più di questi elementi, pertanto, **pregiudica irrimediabilmente la validità del contratto di lavoro a progetto**, che sarà, pertanto, convertito in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Viene poi introdotta una disposizione sorprendente, in quanto costituisce una fattispecie di proroga automatica del contratto che sembra prescindere completamente dalla volontà delle parti; si prevede, infatti che se il contratto a progetto ha per oggetto un'attività di ricerca scientifica e questa viene ampliata per temi connessi o prorogata nel tempo, il progetto prosegue automaticamente. Si auspica che venga consentito alle parti non essere, in questo caso,

soggette alla tirannia della volontà del legislatore e potersi liberare dal vincolo contrattuale alla scadenza originaria concordata tra le parti. Si tratta di un esempio di cattiva tecnica legislativa, posto che invece di introdurre una presunzione di legittimità della proroga del termine contrattuale in presenza di una ben specifica e determinata condizione, si dispone *tout court* la proroga del contratto.

Infine, viene precisato – evidentemente sulla scorta di preoccupazione espresse dai call center e dalle loro associazioni rappresentative – che l'espressione *“vendita diretta di beni e di servizi”* (realizzata attraverso *call centers outbound*) si interpreta nel senso di ricomprendere sia le attività di vendita diretta di beni, sia le attività di servizi.

Associazione in partecipazione: con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto (art. 2549 cod. civ., comma 1). **Qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti**, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. **In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato** (art. 2549, comma 2).

Il legislatore delegato ha aggiunto il seguente comma:

Le disposizioni di cui al secondo comma non si applicano, limitatamente alle imprese a scopo mutualistico, agli associati individuati mediante elezione dall'organo assembleare di cui all'articolo 2540, il cui contratto sia certificato dagli organismi di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, 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.

In sostanza, viene esclusa la conversione automatica del contratto di associazione a partecipazione (in presenza di più di tre associati, con le esclusioni sopra indicate) per i rapporti nel campo dello spettacolo, limitatamente alla esecuzione di registrazioni sonore, audiovisive o filmate e, limitatamente alle imprese con scopo mutualistico (cooperative, comprese le banche di credito cooperativo e mutue assicuratrici) per una non meglio indicata, ma apparentemente ben definita, categoria di associati individuati mediante “elezione” da parte di assemblee separate (cooperative con più di 3000 soci o più di 500 soci con esercizio di più attività mutualistiche), a condizione che il contratto sia certificato (... quest'ultima disposizione appare veramente come scritta *ad personam*).

Lavoro accessorio: viene opportunamente eliminata nella definizione di lavoro accessorio, **la limitazione in forza della quale si prescrive che il lavoro accessorio sia “di natura meramente occasionale”**; pertanto, il rapporto di lavoro accessorio è esteso ad ogni possibile tipologia di lavoro e, fatte salve le disposizioni specifiche previste per l'agricoltura, le uniche limitazioni introdotte riguardano i limiti reddituali complessivi per ogni lavoratore (5.000 Euro annui) e per ogni singolo committente (2.000 Euro per ogni committente, sempre annui). Inoltre, in considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di 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**, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, può sta-

bilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari.

Licenziamento individuale: con una disposizione che non si comprende con chiarezza se sia di interpretazione autentica (e, quindi, valida ex tunc, ossia fin dalla data di entrata in vigore della legge 92/2012) o innovativa (e, quindi, valida dall'entrata in vigore del decreto legge, ossia dal 28.6.2013), si dispone che il **tentativo obbligatorio di conciliazione** (nei casi previsti dalla legge), **non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporta** di cui all'articolo 2110 cod. civ., **nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato** di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 92/2012 (licenziamenti e interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato **in conseguenza di cambi di appalto e nel settore edile per completamento delle attività e chiusura del cantiere**).

Viene modificata anche la procedura di conciliazione, con la previsione che la stessa si concluda entro venti giorni dal momento in cui la DTL ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 c.p.c.

Assunzione di lavoratore percettore di ASPI: viene introdotta una nuova tipologia di assunzione incentivata che spetta al **datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assume a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'ASPI**. L'agevolazione consiste nella concessione, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, di 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.

Il contributo è tanto maggiore quanto maggiore sarebbe la fruizione residua dell'ASPI (la ex indennità di disoccupazione), la cui durata è proporzionale all'età del lavoratore e che spetta a lavoratori licenziati o dimessisi per giusta causa o durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento ai sensi del D.Lgs. 151/2001 (entro il compimento dell'anno di età del bambino). Ne consegue che la durata del contributo è variabile e va valutata caso per caso.

Fondi bilaterali di settore: la legge proroga al 31.10.2013 il termine per la stipulazione di accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di **fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale**. Decorso inutilmente il termine, a decorrere dal 1.1.2014, si provvederà mediante l'attivazione del fondo di solidarietà residuale. Inoltre, per quanto concerne il modello di fondo "alternativo", in riferimento ai settori nei quali siano attivi consolidati sistemi di bilateralità, si proroga al 31.10.2013 il termine di adeguamento. Per i settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali comunque superiori ai quindici dipendenti, non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, per i quali non siano stipulati accordi collettivi volti all'attivazione di un fondo di solidarietà è istituito, con decreto non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, un fondo di solidarietà residuale, cui contribuiscono i datori di lavoro dei settori identificati. Inoltre, per quanto riguarda l'

- adeguamento dei fondi di solidarietà ex art. 2, comma 28, della legge 662/1996

- adeguamento del fondo speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto aereo

- adeguamento del fondo speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto ferroviario, il termine previsto per il 30 ottobre 2013 viene prorogato al 31 ottobre 2013.

Procedure da attivare in caso di risoluzione consensuale/dimissioni: prosegue il cammino di progressiva estensione ai lavoratori "parasubordinati" di norme ed istituti tipici del lavoro subordinato (forse in vista di una futura equiparazione contributiva o economica ...). In particolare, si estende ai **lavoratori a progetto**, ai **titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa** ed agli **associati in partecipazione**, l'obbligo di procedere alla **convalida delle dimissioni**, con le modalità e le procedure (per quanto compatibili) previste per i lavoratori subordinati. In particolare, si dispone che sia applicato, ove compatibile, il disposto di cui all'art. 4 commi 16-23 della legge 92/2012 (convalida dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto della lavoratrice madre e del lavoratore padre, intervenute durante il periodo di gravidanza o entro i primi tre anni di vita del bambino o dell'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento; la convalida condiziona l'efficacia della risoluzione).

Modifiche alle norme sull'accertamento dello stato di disoccupazione: viene ristabilita la disposizione, contenuta nell'art. 4 del D.Lgs. 181/2000, che prevede che le Regioni stabiliscano i criteri per l'adozione da parte dei servizi competenti di procedure uniformi in materia di accertamento dello stato di disoccupazione sulla base dei seguenti principi:

a) conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. Tale soglia di reddito non si applica ai soggetti di cui all'articolo 8, commi 2 e 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468

Il riferimento all'art. 8, D.Lgs. 468/1997 è ai lavoratori socialmente utili.

Sempre all'art. 4 cit. la lettera d) viene modificata nel senso di consentire la sospensione dello stato di disoccupazione nel caso di assunzione del lavoratore disoccupato con rapporto di lavoro subordinato a termine di durata "fino a" sei mesi (mentre prima la durata era "inferiore a" sei mesi).

Stabilizzazione di associati in partecipazione con apporto di lavoro: decorrenza: dal 23 agosto 2013, con effetto sugli accordi stipulati a far data dal 1° giugno 2013 (art. 7 bis)

Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, nel periodo compreso fra il 1.6.2013 e il 30.9.2013, le aziende possono stipulare con le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, specifici contratti collettivi che, in presenza dei requisiti di seguito descritti, rendano possibile stipulare contratti di lavoro subordinato, anche di apprendista, con estinzione di ogni illecito in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali, anche se già contestato a seguito di attività ispettiva già in essere alla data del 23.8.2013, con esclusione dei provvedimenti amministrativi emessi a seguito di tali accertamenti e oggetto di accertamenti giurisdizionali definitivi.

Stipula dei contratti individuali di lavoro subordinato. I contratti collettivi "di emersione" (di ciò in effetti si tratta) de-

vono prevedere l'**assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, entro tre mesi dalla loro stipula**, di soggetti già parti, in veste di **associati**, di contratti di associazione in **partecipazione con apporto di lavoro**.

Per le assunzioni sono applicabili i benefici previsti dalla legislazione per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Le assunzioni a tempo indeterminato possono essere realizzate anche mediante contratti di apprendistato.

I lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivono, con riferimento a tutto quanto riguardante i pregressi rapporti di associazione, atti di conciliazione nelle sedi e secondo le procedure di cui agli articoli 410 e seguenti c.p.c.

Nei sei mesi successivi alle predette assunzioni i datori di lavoro possono recedere dal rapporto di lavoro solo per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo. Viene, cioè, esclusa la possibilità di procedere a licenziamenti per riduzione di personale, soppressione di posto di lavoro o cessazione di attività (...). Come già accaduto per le procedure di conciliazione ex art. 7 legge 604/1966, il legislatore nulla dice in ordine alla possibilità di licenziare per impossibilità sopravvenuta della prestazione (a seguito di giudizio di non idoneità) mentre, visto il termine semestrale, non si pone il problema del divieto di licenziamento nel caso di superamento del periodo di comporta.

Versamento alla Gestione Separata L'efficacia degli atti di conciliazione è risolutivamente condizionata all'adempimento dell'obbligo, per il solo datore di lavoro, del versamento alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 335/1995, a titolo di **contributo straordinario integrativo** finalizzato al miglioramento del trattamento previdenziale, di una somma pari al 5% della quota di contribuzione a carico degli associati per i periodi di vigenza dei contratti di associazione in partecipazione e comunque per un periodo non superiore a sei mesi, riferito a ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato. Si tratta di una sorta di "condono" previdenziale mascherato che accompagna la misura di emersione dei contratti di associazione in partecipazione, avente natura evidentemente promozionale, al fine di indurre gli associanti a regolarizzare il maggior numero possibile di rapporti con un sostanziale "perdono" per gli abusi commessi prima dell'entrata in vigore della legge 92/2012.

Deposito degli atti a cura dei datori di lavoro. I datori di lavoro depositano entro il 31.1.2014, presso le competenti sedi dell'INPS, i contratti e gli atti di conciliazione, unitamente ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulati con ciascun lavoratore e all'attestazione dell'avvenuto versamento del contributo integrativo alla gestione separata, ai fini della verifica circa la correttezza degli adempimenti. Gli esiti di tale verifica, anche per quanto riguarda l'effettività dell'assunzione, sono comunicati alle competenti Direzioni territoriali del lavoro individuate in base alla sede legale dell'azienda.

Condizioni di accesso alla normativa. L'accesso alla normativa è consentito anche alle aziende che siano destinatarie di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali non definitivi concernenti la qualificazione dei pregressi rapporti. Gli effetti di tali provvedimenti sono sospesi fino all'esito della verifica prevista per legge.

Verifica. Il buon esito della verifica comporta, relativamente ai pregressi rapporti di associazione o forme di tirocinio, l'estinzione degli illeciti, previsti dalle disposizioni in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali, anche connessi ad attività ispettiva già compiuta al 23.8.2013 e con riferimento alle forme di tirocinio avviate dalle aziende sottoscrittrici dei contratti.

Subordinatamente alla predetta verifica viene altresì meno l'efficacia dei provvedimenti amministrativi emanati in conseguenza di contestazioni riguardanti i medesimi rapporti anche se già oggetto di accertamento giudiziale non defini-

tivo. L'estinzione riguarda anche le pretese contributive, assicurative e le sanzioni amministrative e civili conseguenti alle contestazioni connesse ai rapporti in oggetto.

Banche dati politiche attive e passive (art. 8)

Con l'ennesima norma di carattere programmatico si prevede che al fine di razionalizzare gli interventi di politica attiva di tutti gli organismi centrali e territoriali coinvolti e di garantire una immediata attivazione della Garanzia per i Giovani (di cui si è già fatto cenno) è istituita, senza nuovi o maggiori oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica, nell'ambito delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed avvalendosi delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente del Ministero stesso, la "Banca dati delle politiche attive e passive". La Banca dati raccoglie le informazioni concernenti i soggetti da collocare nel mercato del lavoro, i servizi erogati per una loro migliore collocazione nel mercato stesso e le opportunità di impiego. Si confida nella utilità, e ancor prima nella istituzione, di questa ennesima banca dati.

Ulteriori disposizioni in materia di occupazione (art. 9)

Si tratta di una norma "miscellanea", con interventi disparati e, talvolta, rilevanti.

Appalti .Le norme di cui all'art. 29 del D.Lgs. 276/2003 trovano applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei **lavoratori con contratti di lavoro autonomo**. Il comma 2 del citato art. 29 prevede:

... il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento ...

Per esplicitare l'effetto di questa previsione, occorre fare riferimento al fatto che eventuali artigiani occupati nell'appalto sono da considerare "imprenditori" e non lavoratori autonomi ed i contratti sottoscritti sono, di norma, contratti di appalto (art. 1655 e ss. cod. civ.) e non di contratti d'opera per prestazioni professionali (ex art. 2222 e ss. cod. civ.). La norma estende il regime di solidarietà a tutti i lavoratori autonomi (es. liberi professionisti), prima esclusi ma non sembra estendere tale regime anche agli imprenditori individuali (ad es. gli artigiani che lavorano in un cantiere edile, ecc.).

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. Pertanto, il committente risponderà del mancato pagamento dei compensi e corrispettivi dovuti ma non delle differenze contributive e assicurative dovute su di essi.

Sanzioni in caso di mancata osservanza delle norme sulla sicurezza sui luoghi di lavoro. Si prevede una rivalutazione degli importi delle sanzioni ogni 5 anni con decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in misura pari **all'indice ISTAT dei prezzi al consumo** previo arrotondamento delle cifre al decimale superiore. In sede di prima applicazione la rivalutazione avviene, a decorrere dal 1.7.2013, nella misura del 9,6% e si applica esclusivamente alle sanzioni irrogate per le violazioni commesse successivamente alla suddetta data.

Le maggiorazioni derivanti dalla applicazione di quanto precede sono destinate, per la metà del loro ammontare, al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del lavoro.

Sempre in tema di sicurezza è previsto un intervento per i contratti di somministrazione: nell'individuare le condizioni di tutela del prestatore di lavoro tra cui il diritto, da parte dei lavoratori dipendenti dal somministratore, a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, aggiunge anche "l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/08».

Apprendistato. Nel caso di contratto di apprendistato per il conseguimento della qualifica professionale (ricordiamo che si tratta di una fattispecie diversa rispetto al contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere che rappresenta la fattispecie più frequente), successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto 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 D.Lgs. 167/2011.

Comunicazioni obbligatorie. Le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga previste dalla legge sono valide ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo e delle Province.

Assunzione di lavoratori stranieri. Si prevede che il datore di lavoro italiano o straniero regolarmente soggiornante in Italia che intende instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato con uno straniero residente all'estero deve presentare, quando ciò è consentito in forza della programmazione dei flussi di ingresso (si ricorda che attualmente i flussi sono chiusi) allo sportello unico per l'immigrazione della provincia di residenza ovvero di quella in cui ha sede legale l'impresa, ovvero di quella ove avrà luogo la prestazione lavorativa, la richiesta nominativa di nulla osta al lavoro, oltre agli altri documenti richiesti dal T.U. Sicurezza, **previa verifica, presso il centro per l'impiego competente, della indisponibilità di un lavoratore (italiano o straniero) già presente sul territorio nazionale**, idoneamente documentata.

Assunzioni presso datori di lavoro agricoli. Le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definite le modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte.

L'assunzione congiunta può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50% di esse sono imprese agricole.

I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato con le modalità così disciplinate.

Start up innovativa. Sono introdotte alcune modifiche alla relativa disciplina concernente i requisiti della medesima.; in particolare:

a) l'impiego di dipendenti o collaboratori, a qualsiasi titolo, in percentuale uguale o superiore al terzo della forza lavoro complessiva, in possesso di titolo di dottorato di ricerca o che stia svolgendo un dottorato di ricerca presso un'università italiana o straniera, oppure in possesso di laurea e che abbia svolto, da almeno tre anni, attività di ricerca certificata presso istituti di ricerca pubblici o privati, in Italia o

all'estero viene integrato anche quando l'impresa possa vantare del personale in possesso di laurea magistrale in percentuale uguale o superiore a due terzi della forza lavoro complessiva;

b) l'impresa sia titolare o depositaria o licenziataria di almeno una privativa industriale relativa a una invenzione industriale, biotecnologica, a una topografia di prodotto a semiconduttori o a una nuova varietà vegetale direttamente afferenti l'oggetto sociale e l'attività d'impresa; presupposto che può essere integrato nell'ipotesi in cui l'impresa sia titolare dei diritti relativi ad un software registrato presso il Registro pubblico speciale per i programmi per elaboratore.

E' stato inoltre soppresso il termine dei 60 giorni per provvedere alla presentazione al Registro delle Imprese l'apposita domanda allegando una dichiarazione attestante il possesso dei requisiti di legge.

Disabili. Al fine di **garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare e accomodamenti ragionevoli**, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 18/2009, **nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.**

La norma, nella sua vaghezza, può essere foriera di non pochi obblighi e adempimenti, in quanto la finalità della stessa è quella di garantire l'effettiva agibilità delle condizioni di uguaglianza. Tale agibilità deve avvenire attraverso degli "accomodamenti ragionevoli" di cui non viene specificata la natura e l'ampiezza, potenzialmente molto estesa. Inoltre, è evidente come la formulazione adottata dal legislatore sia una mera traduzione di un termine anglosassone, per cui anche l'interpretazione di questi "accomodamenti" è assai incerta, non esistendo specifici precedenti nella materia cui poter fare riferimento. Il rimando alla ragionevolezza, poi, espone il datore di lavoro alle interpretazioni più difformi e disperate.

Infine, gli artt. 10 e 11 della legge 99/2013 che si sta esaminando, riguardano aspetti ordinamentali degli enti previdenziali privati e disposizioni riguardanti la COVIP (organo di vigilanza per gli enti di previdenza integrativa).