Circolare informativa per la clientela
n. 23/2013 del 18 luglio 2013

DECRETO «LAVORO»
INCENTIVI, CONTRATTI FLESSIBILI e ALTRE NOVITÀ del D.L. 76/2013

In questa Circolare

1. **Incentivi**
2. **Flessibilità in entrata**
3. **Flessibilità in uscita**
4. **Altre novità**

Il **D.L. 28.6.2013, n. 76** (di seguito anche il «decreto» o il «decreto lavoro»), in vigore il giorno stesso di pubblicazione in *G.U.* (28.6.2013, n. 150), testimonia la difficile situazione in cui versa il mercato del lavoro anche se spetterà agli interpreti e, forse, alla giurisprudenza costituzionale chiarire la **legittimità** di un intervento così massiccio mediante lo strumento della decretazione d'urgenza.

Già nell'art. 1 sono contenuti molteplici e consistenti **incentivi all'assunzione**, con lo scopo di attenuare il disagio sociale, ma il decreto in commento contiene altre disposizioni, anch'esse di seguito commentate, molte delle quali modificano la normativa oggetto di apposito intervento di appena un anno fa (incidentalmente la data della L. 92/2012 – cd. riforma Fornero – è la medesima: 28 giugno), con una serie di correttivi, che pur avendo direttrici diverse, risultano senz'altro accomunati dalla necessità di venire incontro alle molteplici critiche che, nel corso del primo anno di vita della riforma Fornero, si sono concentrate sul nuovo testo legislativo.

In realtà, l'intervento del decreto «lavoro» **non** tocca due dei pilastri della riforma Fornero, vale a dire la **disciplina** dei **licenziamenti individuali**, che è stata ampiamente oggetto di modifica quanto alla tutela avverso i recessi illegittimi contemplata dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, e la **materia pensionistica**, su cui i pur auspicabili interventi, volti a correggere le storture e le rigidità dell'intervento legislativo, dovranno fare i conti con le ristrettezze finanziarie in cui opera il nuovo Esecutivo.

1. INCENTIVI

Assunzioni a tempo indeterminato di giovani lavoratori

Quale **misura sperimentale** e applicabile fino ad esaurimento delle risorse (risorse ripartite per Regione ed incrementabili ulteriormente attraverso fondi propri delle Regioni stesse) a ciò destinate, viene promossa **l'occupazione stabile di giovani di età compresa fra i 18 ed i 29 anni**, mediante l'erogazione di un incentivo in favore dei datori di lavoro che **assumono o stabilizzano** (nel senso della trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato), con contratto di lavoro a **tempo indeterminato**, lavoratori che rientrino in **una delle seguenti condizioni**:

- siano privi di impiego regolarmente retribuito da **almeno sei mesi**;
- siano privi di un **diploma** di **scuola media superiore o professionale**;
- vivano soli con **una o più persone a carico**. Per la verifica di questo requisito occorre innanzitutto stabilire la composizione del nucleo familiare al momento dell'assunzione – attraverso il certificato anagrafico concernente lo «stato di famiglia», di cui all'art. 20, co. 5-ter, lett. c), D.Lgs. 10.9.2003, n. 276 o mediante dichiarazione sostitutiva della certificazione, ai sensi dell'art. 46, D.P.R. 28.12.2000, n. 445 (Interpello Min. Lavoro 21.12.2012, n. 38) – e successivamente confrontare la definizione di familiare a carico data dall'art. 12, D.P.R. 917/1986 (reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro).

Inoltre, i lavoratori assunti o stabilizzati devono rientrate nella categoria dei «**lavoratori svantaggiati**», individuati dall'art. 40, Reg. Ue 800/2008, che considera compatibili con il mercato comune gli aiuti aventi le seguenti caratteristiche:

- l'intensità dell'aiuto non supera il 50% dei costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione;
- deve essere garantita la continuità d'impiego per un periodo non inferiore a 12 mesi.

Per l'incentivo in esame si applicano le **norme generali** in materia di incentivi all'assunzione previste dall'art. 4, co. 12, 13 e 15, L. 92/2012, secondo cui **gli incentivi non spettano**:

- se l'assunzione costituisce attuazione di un **obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante **contratto di somministrazione**;
- se l'assunzione viola il **diritto di precedenza**, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia **preventivamente offerto** la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto **sospensioni** dal lavoro **connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;
- con riferimento a quei lavoratori che sono stati **licenziati**, **nei sei mesi precedenti**, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con

quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

Possono fruire dell'agevolazione le **assunzioni operate dal giorno successivo** a quello di entrata in vigore del decreto (**28.6.2013**) e **fino al 30.6.2015**.

Dette assunzioni devono comportare un **incremento occupazionale netto**, calcolato come differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti all'assunzione. I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono ponderati in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro (art. 6, D.Lgs. 25.2.2000, n. 61).

Ciò trova applicazione anche nel caso di imprese (e di altri soggetti) di **nuova costituzione**, in cui la media di riferimento sia per definizione pari a zero.

L'incremento occupazionale va verificato **al netto delle diminuzioni** verificatesi in **società controllate o collegate** – art. 2359 c.c. – o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Nel caso delle **stabilizzazioni**, alla trasformazione deve comunque corrispondere un'**ulteriore assunzione** di lavoratore: infatti, la norma dispone che l'incremento occupazione sia verificato con «*esclusione dei lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro abbiano già beneficiato dell'incentivo*». Il che sta a significare che per fruire di tale agevolazione il datore di lavoro deve procedere all'assunzione di un altro lavoratore che, verosimilmente, non sarà in una delle tre condizioni viste sopra. Si osserva altresì che la norma in esame **non** individua le **tipologie contrattuali** mediante le quali deve avvenire l'ulteriore assunzione.

L'agevolazione consiste in un **contributo nella misura di 1/3 della retribuzione mensile lorda imponibile** ai fini **previdenziali**, con un **massimo di 650 euro** per lavoratore assunto.

ESEMPIO
Se il lavoratore assunto o stabilizzato percepisce una retribuzione di 3.000 euro al mese, il beneficio non può comunque superare 650 euro. Ciò significa che la retribuzione massima agevolabile è di 1.950 euro.

La corresponsione del beneficio al datore di lavoro avverrà:

- per un **periodo** di **diciotto mesi** (in caso di nuove assunzioni) o di **dodici mesi** (in caso di stabilizzazioni). Quindi, il premio massimo erogabile è pari a 11.700 euro (650 euro per 18 mesi);
- unicamente mediante **conguaglio nelle denunce contributive mensili** del periodo di riferimento, ad eccezione delle regole vigenti per il versamento dei contributi nel settore agricolo.

L'incentivo è concesso dall'Inps in base all'**ordine cronologico** riferito alla data di assunzione più risalente in relazione alle domande pervenute e, nel caso di insufficienza delle risorse indicate, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo.

Assunzione di disoccupati

Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a **tempo pieno ed indeterminato** lavoratori – indipendentemente dall'età – che **fruiscono dell'Aspl** (Assicurazione sociale per l'impiego) è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un **contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile Aspl residua** che sarebbe stata corrisposta al lavoratore (art. 7, co. 5, lett. b), n. 2, D.L. 76/2013).

Per evitare facili comportamenti elusivi, la norma precisa che **non** rientrano nell'incentivo i lavoratori che siano stati **licenziati**, **nei sei mesi precedenti**, da parte di un'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 di controllo**.

Occupazione e povertà nel Mezzogiorno

Ampli e diversi sono gli interventi volti a contrastare la disoccupazione giovanile e la povertà nelle Regioni del Mezzogiorno.

A. Con una «dote» di 80 milioni di euro viene **rifinanziato** (a causa dell'esaurimento delle precedenti risorse, l'intervento era stato sospeso dal 26.4.2013), per le imprese del Meridione (D.Lgs. 21.4.2000, n. 185):

- l'«**autoimpiego**», ossia l'avvio di nuove attività imprenditoriali da parte di disoccupati e inoccupati, sia in forma individuale sia sotto forma di società di persone, incluse le attività intraprese tramite franchising. I programmi di investimento, fino all'importo di 26.000 euro, riguardano le spese per attrezzature, macchinari, impianti e allacciamenti, beni immateriali a utilità pluriennale. Per la ristrutturazione di

immobili, invece, è fissato il limite del 10% del valore degli investimenti. L'agevolazione consiste in un **contributo a fondo perduto** e in un **contributo per le spese di gestione** che possono arrivare a coprire anche il 100% dell'investimento previsto, a condizione che il mutuo agevolato sia almeno pari al 50% del totale delle agevolazioni concedibili, da rimborsarsi in 7 anni con un tasso del 30% di quello di riferimento;

- l'«**autoimprenditorialità**», ossia l'avvio di nuove imprese, costituite in forma di società, comprese le società cooperative di produzione e lavoro, composte prevalentemente da soggetti d'età compresa tra i 18 ed i 35 anni, che abbiano la maggioranza numerica e pro-quota di partecipazione. Per tali iniziative è possibile usufruire di un'agevolazione fino al 90% delle spese da effettuare per avviare una nuova impresa. Invero, l'agevolazione è aperta non solo alle imprese di nuova costituzione, ma anche alle imprese già esistenti, che abbiano avviato l'attività almeno tre anni prima della domanda finalizzata all'ampliamento dell'attività. Le spese finanziabili riguardano l'acquisto del terreno, le opere di costruzione e ristrutturazione di immobili, le spese di progettazione e oneri di concessione, le spese per allacciamenti, impianti, macchinari e attrezzature, nonché gli altri beni ad utilità pluriennale. L'agevolazione consiste in un **contributo a fondo perduto** e in un **mutuo a tasso agevolato** di durata massima fino a 15 anni, che permette di coprire gran parte del progetto di spesa (80-90% dei costi ammissibili). La start-up deve operare nei seguenti settori:
  - produzione di beni nei settori dell'agricoltura, dell'industria o dell'artigianato e fornitura di servizi a favore delle imprese (investimenti previsti non superiori a 2.582.000 euro);
  - fornitura di servizi nei settori della fruizione dei beni culturali, del turismo, delle manutenzioni di opere civili e industriali, della tutela ambientale, dell'innovazione tecnologica, dell'agricoltura e della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agro-industriali (investimenti previsti non superiori a 516.000 euro);
  - produzione di beni e fornitura di servizi da parte di cooperative sociali di tipo b) (investimenti previsti non superiori a 516.000 euro).

B. Sono messi a disposizione 168 milioni di euro per favorire **tirocini formativi** in favore di giovani – di età compresa fra i 18 e i 29 anni residenti e/o domiciliati nelle Regioni del Mezzogiorno – che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività di formazione (art. 3, co. 1, D.L. 76/2013).

I fondi a disposizione servono per erogare, a titolo di **rimborso spese**, un contributo (indennità di partecipazione) di 3.000 euro per uno stage di sei mesi direttamente al tirocinante (500 euro al mese).

C. Agli **studenti universitari** iscritti nell'anno accademico 2013-2014, che abbiano concluso gli esami con una buona media e rientrino sotto una soglia del reddito metro, viene previsto un **incentivo** se associeranno il lavoro durante il corso degli studi di laurea (art. 2, co. 10-13, D.L. 76/2013). Allo studente che svolgerà un tirocinio «curriculare» (quello incluso nei piani di studio e che abbia lo scopo di affinare l'apprendistato tramite alternanza tra formazione e lavoro) della durata minima di tre mesi con enti pubblici o privati, lo Stato riconoscerà un assegno di 200 euro al mese. A tale importo se ne somma un altro dello stesso ammontare, coperto da chi offre il tirocinio. In pratica a carico di chi offre il tirocinio è posta l'ulteriore somma di 200 euro: quindi, il tirocinante riceverà complessivamente 400 euro.

D. La **carta acquisti** (art. 81, co. 32, D.L. 25.6.2008, n. 112), fino ad ora circoscritta sperimentalmente a 12 città con più di 250.000 abitanti, viene **estesa** all'intero territorio delle Regioni Convergenza (art. 3, co. 2-5, D.L. 76/2013).

Si tratta di un **incentivo economico** (**bonus mensile da 231 a 404 euro**, a seconda dei componenti del nucleo familiare) a sostegno delle fasce deboli della popolazione, utilizzabile nei negozi alimentari, nelle farmacie e nelle parafarmacie per effettuare i propri acquisti e per pagare le bollette elettriche e del gas.

2. FLESSIBILITÀ in ENTRATA

Apprendistato

Nel decreto «lavoro» l'art. 2, co. 1-3 riguarda l'**apprendistato professionalizzante**: viene demandata alla **Conferenza permanente** l'adozione di **linee guida** e di **deroghe** alla disciplina vigente, inerenti all'applicazione di nuove norme temporanee per tale istituto, con riferimento alle assunzioni effettuate entro il 31.12.2015 da parte di microimprese e piccole e medie imprese.

Qualora la Conferenza permanente **non** adotti le linee guida **entro il 30.9.2013**, trovano direttamente applicazione le norme di deroga di seguito indicate con riguardo ai contratti di apprendistato professionalizzante stipulati nel periodo compreso tra l'entrata in vigore del decreto (28.6.2013) ed il 31.12.2015:

- la limitazione dell'obbligo del **piano formativo individuale** alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche. Invero, la possibilità di redigere il piano formativo solo per la formazione aziendale non introduce un reale elemento di semplificazione, giacché molti contratti

collettivi hanno già definito schemi di piano formativo semplificati, eliminando ogni complessità al riguardo;

- l'effettuazione della registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita in un documento avente i contenuti minimi del modello di **libretto formativo del cittadino** di cui al D.M. 10.10.2005;
- lo svolgimento della formazione, per le **imprese ubicate in più di una Regione**, nel rispetto della disciplina della Regione in cui l'impresa abbia la sede legale – anziché nel rispetto della disciplina delle singole Regioni in cui abbiano luogo i singoli rapporti di apprendistato professionalizzante.

L'art. 9, co. 3, D.L. 76/2013 aggiunge all'art. 3, D.Lgs. 167/2011, il co. 2-bis, che introduce un'ipotesi di **cumulo di due tipologie di contratti di apprendistato**; in particolare, si prevede che il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale si trasformi, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nel contratto di apprendistato professionalizzante (o contratto di mestiere), tipologia di rapporto volta al «*conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali*».

Nell'ipotesi della successione di due tipologie di apprendistato, la **durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non** può eccedere quella individuata dai contratti collettivi, stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Tirocini

L'art. 2 del decreto «lavoro» dedica una specifica attenzione ai **tirocini formativi e di orientamento**, che sempre più prendono le forme di una vera e propria tipologia flessibile d'impiego, a discapito delle originarie finalità meramente formative. Prendendo coscienza della concreta realtà sociale, infatti, si estende l'**obbligo di corrispondere l'indennità di partecipazione**, indicata nell'Accordo 24.1.2013 tra Regioni, Governo e Province autonome di Trento e Bolzano, **anche alle pubbliche Amministrazioni**, per cui vengono stanziati i fondi occorrenti.

Inoltre, per le Regioni e Province autonome che non abbiano adottato specifiche regolamentazioni in materia, si dispone l'applicabilità dell'art. 18, L. 196/1997 e del conseguente decreto attuativo (D.M. 142/1998), sancendo la **proroga di un mese dei termini massimi di durata dei tirocini** originariamente previsti dall'art. 7 del predetto decreto nelle seguenti misure: quattro mesi per gli studenti che frequentano la scuola secondaria; sei mesi per i lavoratori inoccupati o disoccupati ivi compresi quelli iscritti alle liste di mobilità; sei mesi per gli allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, per gli studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione; dodici mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi; dodici mesi per i soggetti svantaggiati; ventiquattro mesi per i portatori di handicap.

Lavoro a tempo determinato

Muta nuovamente la disciplina del **contratto a tempo determinato**, uno dei tipi contrattuali flessibili più utilizzati dalle imprese, ma anche uno dei più «bersagliati» dagli interventi legislativi, che si susseguono senza tregua da alcuni anni, nel tentativo di coniugare flessibilità e sicurezza e di prevenire gli abusi vietati dalla Direttiva 1999/70/Ce, di cui il D.Lgs. 368/2001 costituisce la trasposizione nell'ordinamento italiano.

La L. 92/2012 prevedeva un forte cambiamento di rotta nell'art. 1, disponendo la possibilità per le imprese di stipulare un contratto di lavoro a-causale della durata massima di un anno, vale a dire privo dell'indicazione delle ragioni giustificative, per il «primo» contratto, con ciò intendendosi – sulla scorta delle indicazioni del Ministero del Lavoro e della dottrina che si è confrontata sul punto – il primo contratto stipulato da quel datore di lavoro e quello specifico lavoratore, indipendentemente dalle mansioni effettivamente svolte. Tale contratto non poteva essere oggetto di proroga.

In alternativa a tale possibilità, l'art. 1, co. 1-bis, nel testo introdotto nel 2012, prevedeva che i contratti collettivi potessero individuare ulteriori ipotesi di a-causalità nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenissero, nel limite complessivo del 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

Il decreto «lavoro», anzitutto, **elimina il divieto di proroga del contratto a-causale**, ed interviene, riformulando l'art. 1 co. 1-bis, riportando, di fatto, la disciplina del lavoro a termine venticinque anni indietro,

vale a dire alla L. 56/1987 che, prevedendo la cd. «delega in bianco» ai contratti collettivi, li abilitava all'individuazione di ipotesi diverse ed ulteriori rispetto a quelle, tassative, presenti nell'elencazione dell'art. 1, L. 230/1962.

D'ora in poi, i contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, potranno stabilire che il **requisito delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo** (ex art. 1, co. 1) possa essere **omesso in qualunque ipotesi** essi riterranno opportuno, **senza alcun limite temporale predeterminato**, ma con la possibilità che siano fissati limiti quantitativi – ai sensi del nuovo art. 10, co. 7 – da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Tali ipotesi di a-causalità, dunque, sono **aggiuntive** e non alternative rispetto a quella legale e aprono il campo alla **completa liberalizzazione del contratto a termine**, visto che, come anticipato, potranno essere anche contratti aziendali, sulla scia del celebre art. 8, D.L. 138/2011, ad imporre l'assenza della causale.

Le altre modifiche introdotte alla disciplina del lavoro a tempo determinato mirano tutte ad un **affievolimento dei vincoli legali e burocratici**, nell'auspicio che l'alleggerimento dei «lacci e lacciuoli» previsti nella normativa legale possa favorire un incremento dell'occupazione, soprattutto dei giovani e dei soggetti svantaggiati.

In effetti, per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità assunti a tempo determinato per la durata massima di un anno, ai sensi dell'art. 8, co. 2, L. 223/1991, come previsto dall'art. 10, co. 1, lett. c-ter), D.Lgs. 368/2001, non si applicheranno, per esplicita previsione legislativa, le norme contenute nel decreto legislativo attuativo della Direttiva 1999/70/Ce. Non si tratta, in realtà, di una novità assoluta, visto che già in precedenza la Cassazione considerava quella dei lavoratori in mobilità un'ipotesi di a-causalità (cfr. Cass. nn. 3374/2003 e 16871/2008) e tale disciplina speciale sembrava confermata anche dall'art. 10, co. 6, D.Lgs. 368/2001, secondo cui tale D.Lgs. non abrogava la precedente disciplina del contratto a termine dei lavoratori in mobilità, ma l'abrogazione espressa ha sicuramente un significato meta-giuridico consistente nella volontà di rasserenare i datori di lavoro dal rischio di contenzioso nella stipula di questi contratti.

Viene inoltre ripristinato, con l'art. 7, co. 1, lett. c), punto 2), D.L. 76/2013, il testo originario dell'art. 5, co. 3, D.Lgs. 368/2001 sull'**intervallo temporale minimo tra un rapporto a termine e quello successivo, pari a dieci o venti giorni a seconda che il contratto abbia durata inferiore o superiore a sei mesi**, che era stato eccessivamente dilatato dalla riforma Fornero sino a sessanta o novanta giorni, sulla scorta degli insegnamenti della sentenza «Adeneler» della Corte di Giustizia Ue, e che tante critiche aveva attratto sul precedente disposto legislativo.

Viene, infine, **soppresso l'obbligo**, posto a carico del datore di lavoro, di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro il termine inizialmente fissato per la conclusione del rapporto di lavoro, la **prosecuzione del medesimo rapporto di lavoro**.

Lavoro intermittente

Il **contratto di lavoro intermittente** (o *job on call*, o lavoro a chiamata) è quel particolare tipo negoziale, in virtù del quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro, per lo svolgimento di una prestazione, sulla base di una sua «**chiamata**».

Il D.L. 76/2013 interviene per **limitare sotto il profilo temporale** l'effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative, prevedendo un **limite massimo di quattrocento giornate complessive nell'arco di tre anni solari** e specificando che, in caso di superamento del limite, il rapporto **si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato**. Ai fini del calcolo di tale limite si considerano esclusivamente le giornate di lavoro effettivamente prestate successivamente all'entrata in vigore del decreto «lavoro».

L'altra **modifica** inerente al contratto di lavoro intermittente riguarda, invece, il **profilo sanzionatorio**. La legge Fornero, infatti, aveva aggiunto un co. 3-bis all'art. 35, D.Lgs. 276/2003, nel quale si prevede che, prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica e che, nel caso di violazione degli obblighi previsti, si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

Comprensibilmente, al fine di venire incontro alle esigenze manifestate dalle imprese e dai consulenti del lavoro, all'art. 35, co. 3, viene **posposto un ulteriore periodo**, con il quale si chiarisce che la suindicata sanzione **non** trova applicazione qualora, **dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro**.

Lavoro a progetto e lavoro accessorio

Due minime **modifiche** rispetto all'impianto normativo complessivo sono apportate dal nuovo legislatore alle **discipline del lavoro a progetto e del lavoro accessorio**, che sono state stravolte dalla L. 92/2012.

Per quanto concerne il lavoro a progetto, il D.L. 76/2013 interviene modificando l'art. 61, co. 1, D.Lgs. 276/2003, nel quale si affermava che «*il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*», **sostituendo** la «**o**» che separa le parole «**esecutivi**» e «**ripetitivi**» con una «**e**». Si tratta di un'innovazione che tiene conto di alcune obiezioni sollevate sulla formulazione letterale della norma, ma che non risolve la vera ambiguità di fondo del testo normativo, rilevata dalla dottrina, cioè il fatto che lascia intendere che «compiti» diversi da quelli espressamente indicati dalla previsione («esecutivi» e/o «ripetitivi») possano essere legittimamente ricompresi nel progetto, mentre è evidente che, nel senso di «attività dovuta da qualcuno» per ordine di un altro, nessun compito è compatibile con la struttura fondamentale del contratto di lavoro a progetto.

Quanto, invece, al lavoro accessorio, viene anzitutto **abrogato il riferimento all'occasionalità** delle prestazioni, fermo restando la limitazione monetaria dei 5.000 euro complessivi e dei 2.000 euro per ciascun committente, come imposta dalla L. 92/2012. Viene, inoltre, **soppressa** la previsione per cui, nell'ambito dell'**impresa familiare**, trova applicazione la normale disciplina contributiva e assicurativa del lavoro subordinato e si prevede, al nuovo art. 72, co. 4-bis, D.Lgs. 276/2003, che il **Ministero del Lavoro** possa, con proprio decreto, stabilire **condizioni**, **modalità** e **importi** dei **buoni orari**, in considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti svantaggiati.

3. FLESSIBILITÀ in USCITA

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e dimissioni

Sebbene, come detto, non siano state modificate le disposizioni più contestate della legge Fornero, in merito alla tutela «reale» nei confronti dei licenziamenti illegittimi, alcune **modifiche** vengono apportate alle **modalità di estinzione del rapporto, per dimissioni o per licenziamento**.

Da un lato, infatti, vengono **estese**, in quanto compatibili (trattandosi pur sempre di lavoratori autonomi), le norme relative alle **dimissioni dei lavoratori subordinati**, ridisegnate in un'ottica di prevenzione degli abusi dalla L. 92/2012, pure ai titolari di rapporti di **collaborazione coordinata e continuativa**, anche a progetto, ed ai lavoratori impegnati con **contratti di associazione in partecipazione**.

Dall'altro, viene rimodellata la disciplina del **tentativo obbligatorio di conciliazione**, introdotto nel 2012, per le ipotesi di **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, da parte dei datori di lavoro aventi i requisiti dimensionali per l'assoggettamento all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

A questo riguardo, viene previsto che la mancata presentazione al tentativo obbligatorio di una o entrambe le parti dovrà essere valutata dal giudice come **argomento di prova**, nel successivo eventuale giudizio. Vengono, inoltre, escluse dall'obbligo di esperire la procedura di conciliazione obbligatoria una serie di ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, su cui nell'anno di vigenza della riforma Fornero si erano confrontate, talvolta con esiti discordanti, i commentatori e la giurisprudenza: il **licenziamento per superamento del periodo di comporto** (che veniva escluso espressamente dall'obbligo dalla C.M. Lavoro 3/2013), i licenziamenti conseguenti a **cambi di appalto**, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, le interruzioni di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle **costruzioni edili**, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

4. ALTRE NOVITÀ

Stato di disoccupazione

Viene opportunamente ripristinata la lett. a) dell'art. 4, D.Lgs. 181/2000, che a seguito della L. 92/2012 aveva suscitato più di una perplessità in quanto determinava la **perdita dello stato di disoccupazione**, anche a causa della percezione di **redditi estremamente bassi**.

Di conseguenza, lo stato di disoccupazione non si perde più a seguito di svolgimento di un'attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione, con l'espressa esclusione dei redditi percepiti per lo svolgimento di lavori socialmente utili.

Responsabilità solidale nell'appalto

Secondo l'art. 29, co. 2, D.Lgs. 276/2003, e salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il **committente** 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. Il committente viene convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori e può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori.

Il decreto «lavoro» estende la corresponsabilità **anche** in relazione ai compensi e agli obblighi previdenziali e assicurativi nei confronti dei **lavoratori con contratto di lavoro autonomo**, specifica che i contratti collettivi **non** potranno convenire **clausole che escludano la responsabilità solidale in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi** ed, infine, risolvendo un dilemma interpretativo, su cui spesso la giurisprudenza si trovava ad esprimere posizioni contrastanti, **esonera** dall'ambito d'applicazione della disciplina i contratti di appalto stipulati dalle **pubbliche Amministrazioni**.

Contrattazione decentrata

In virtù dell'art. 9, co. 4, del decreto «lavoro», gli **accordi in sede decentrata** (territoriale o aziendale), sottoscritti da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, a norma dell'art. 8, D.L. 138/2011, dovranno essere **depositati presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio**, al fine di poter validamente derogare alle disposizioni di legge e di contratto collettivo, sulle materie di competenza della contrattazione decentrata.

Il deposito sembra, dunque, operare quale condizione di validità delle deroghe, fermo restando che la Direzione territoriale del lavoro non è abilitata ad operare un controllo, né di merito né di legittimità, sulle intese che verranno depositate.

Assunzioni nelle imprese agricole

All'art. 31, co. 3, D.Lgs. 276/2003 vengono aggiunti tre nuovi commi che definiscono una singolare ipotesi di «**codatorialità**» destinata alle **imprese agricole**. Tali imprese, dunque, anche se costituite in forma di cooperativa, qualora appartengano ad uno stesso gruppo, ovvero siano legate tra loro da un contratto di rete, formato almeno per il 50% da imprese agricole, potranno procedere ad **assunzioni congiunte** di lavoratori per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le rispettive imprese.

Spetterà ad un decreto del Ministero del Lavoro definire le modalità con le quali si procederà a tali assunzioni.

Immigrazione

In tema di **accesso dei lavoratori extracomunitari** al mercato del lavoro, due sono le principali novità rivenienti dal decreto «lavoro». La prima ha ad oggetto la **procedura di ingresso** dello straniero: in precedenza, infatti, era onere dello Sportello unico per l'immigrazione verificare l'eventuale disponibilità di lavoratori, nazionali o comunitari, disponibili a ricoprire il posto di lavoro offerto, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro, all'esito della verifica ad opera del Centro per l'impiego, di decidere se proseguire la procedura di assunzione del lavoratore extracomunitario ovvero di assumere il lavoratore segnalato, già presente sul territorio nazionale.

Il decreto «lavoro», invece, obbliga il datore di lavoro a richiedere al Centro per l'impiego di effettuare la ricerca di lavoratori già presenti in Italia, prima di intraprendere l'iter amministrativo per l'assunzione dall'estero mediante il sistema dei cd. «flussi» e precisa che l'indisponibilità di un lavoratore già legalmente presente sul territorio nazionale debba essere «**idoneamente documentata**», in analogia a quanto già previsto dalla L. 943/1986, che, però, come immediatamente segnalato dai primi commentatori, aveva formalmente impedito, fino al 1998, ingressi per tutte le attività lavorative per le quali, all'epoca, era obbligatoria l'assunzione dalle liste del collocamento.

L'altra principale novità sul lavoro dei migranti riguarda la **procedura di emersione dal lavoro «nero»** prevista dal D.Lgs. 109/2012 per i datori di lavoro che occupassero irregolarmente alle proprie dipendenze lavoratori extracomunitari presenti ininterrottamente sul territorio nazionale almeno alla data del 31.12.2011. Analogamente a quanto previsto dalla C.M. Interni 20.8.2007 nell'ipotesi di omessa stipula del contratto di soggiorno per causa imputabile al datore di lavoro, viene previsto che, in caso di rigetto della domanda di

sanatoria da parte dello Sportello unico «per cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro», il lavoratore avrà diritto ad un **permesso di asoggiorno per attesa occupazione** qualora sia stato comunque versato il **contributo forfetario** per l'accesso alla procedura di emersione, oltre che gli **arretrati** di imposte e contributi, ed a condizione che lo straniero possa comunque provare la sua presenza in Italia almeno dal 31.12.2011.

Analogamente, e sempre che il lavoratore provi la sua presenza in Italia dalla data indicata, nel caso in cui il rapporto di lavoro finisca prima del completamento della procedura di emersione, potrà essere rilasciato allo straniero un permesso di soggiorno per attesa occupazione ovvero un permesso di soggiorno per lavoro, qualora vi sia una richiesta di assunzione ad opera di un nuovo datore di lavoro.