



Informacoop



Periodico di informazione ed aggiornamento in materia fiscale, di lavoro, di diritto societario e professionale

Circolare n. 15/2013

Treviso, 11 luglio 2013

SER.COOP.DE.

Servizi alla Cooperazione Delegati - soc. coop.

Unicaf

Centro di assistenza fiscale e normativa
del sistema Confcooperative

Amministrazione del personale

DECRETO PROMOZIONE PER L'OCCUPAZIONE

Con il Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 (G.U. n. 150 del 28 giugno 2013), il Governo ha emanato i primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale. Altri interventi hanno riguardato anche l'IVA e altre misure finanziarie urgenti"

L'INDICE DELLE NOVITÀ può essere così riassunto:

- incentivi per assunzioni a tempo indeterminato giovani under 30 (art. 1);
- modifiche disciplina apprendistato (TU) e interventi su tirocini per occupazione giovanile e alternanza studio-lavoro (artt. 2 e 3);
- rifinanziamento del Dlgs. 185/2000 (Incentivi all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego), nonché interventi sul Piano Azione Coesione (art. 3) (solo sud Italia);
- modifiche alla legge 92/12 (art. 7):
 - contratti a termine
 - lavoro a chiamata
 - collaborazioni a progetto
 - voucher
 - assunzione agevolata lavoratori in ASpl

INCENTIVI PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI LAVORATORI GIOVANI - ART. 1

E' prevista la sperimentazione di un incentivo a favore di quei **datori di lavoro** – non necessariamente imprese – che assumano con **contratto a tempo indeterminato lavoratori svantaggiati** (secondo le norme europee) di **età compresa tra 18 e 29 anni** (età massima 29 anni e 364 giorni) che abbiano **almeno UNO dei seguenti requisiti** :

- soggetti privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- soggetti privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;
- soggetti che vivono da soli o con una o più persone a carico.

LO STANZIAMENTO COMPLESSIVO È PARI A 794 MILIONI NEL QUADRIENNIO 2013-2016

di cui **500 per le regioni del Mezzogiorno** (Sicilia, Calabria, Puglia, Campania, Basilicata, Molise, Abruzzo e Sardegna) con risorse provenienti da una riprogrammazione dei fondi comunitari (come definita dall'art. 4 dello stesso decreto)

e 294 per le restanti regioni.

Sono agevolate le assunzioni effettuate FINO AL 30 GIUGNO 2015.

Come termine iniziale da cui possono decorrere le nuove assunzioni, il decreto cita in primo luogo il giorno successivo all'entrata in vigore del decreto (29 giugno 2013), ma poi precisa che, se successiva, rileva la data di approvazione degli atti di riprogrammazione dei fondi comunitari.

Pertanto, nell'ambito di un complesso sistema di autorizzazioni, nelle Regioni del sud sarà necessario attendere comunicazione ufficiale dal Ministero del Lavoro e dall'Inps dell'avvenuta riprogrammazione.

Per le Regioni del nord, saranno le singole regioni a proporre al Ministero del Lavoro un'apposita dichiarazione di accesso e di attivazione entro il 30 novembre 2013.

In ogni caso, l'incentivo sarà riconosciuto dall'Inps in base all'ordine CRONOLOGICO della data di assunzione risalente alla denuncia fatta nelle comunicazioni obbligatorie, sempre dopo l'entrata in vigore del decreto.

L'assunzione agevolata **DEVE** comportare un **INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO**, considerato come differenza tra il numero di lavoratori rilevato in ogni mese e il numero di lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti la nuova assunzione, calcolando i part-time in maniera proporzionale rispetto al lavoro effettivo e al netto delle diminuzioni verificatesi in società controllate o collegate, ex art. 2359 c. c., oppure facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

L'INCENTIVO, PARI A 1/3 DELLA RETRIBUZIONE MENSILE LORDA IMPONIBILE AI FINI PREVIDENZIALI, E IN OGNI CASO NON SUPERIORE A 650 € MENSILI PER LAVORATORE, È CORRISPOSTO PER 18 MESI, MEDIANTE CONGUAGLIO CONTRIBUTIVO (A PARTE PER L'AGRICOLTURA PER CUI SI SEGUONO LE REGOLE SPECIFICHE DEL SETTORE).

Lo stesso incentivo, **MA SOLO PER 12 MESI**, spetta in caso di **trasformazione del rapporto DA TEMPO DETERMINATO A TEMPO INDETERMINATO** (sempre con beneficiari i soggetti svantaggiati di cui sopra, nei limiti massimi di 650 € mensili, con la modalità di erogazione a congruaglio e con il requisito dell'incremento occupazionale).

Pertanto, specifica il comma 5, per avere diritto all'agevolazione per la trasformazione del rapporto di lavoro, il datore dovrà **COMUNQUE procedere all'assunzione di un nuovo lavoratore – sebbene non necessariamente giovane e svantaggiato e senza il vincolo di una precisa tipologia contrattuale da utilizzare.**

Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto l'INPS emanerà la circolare sulla procedura da seguire per presentare la domanda, per il cui accoglimento varrà l'ordine cronologico riferito alla data in cui si è effettuata l'assunzione.

Infine, per le assunzioni agevolate trovano comunque applicazione i principi previsti dalla legge 92/2012 in materia di rispetto dei diritti di precedenza, cumulo dei periodi e perdita del beneficio per inoltro tardivo della relativa comunicazione obbligatoria.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO - ART. 2, COMMI 2 E 3

Entro il 30 settembre 2013 la Conferenza Stato-Regioni dovrà adottare LINEE GUIDA volte a disciplinare l'apprendistato **professionalizzante** per **assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2015 dalle microimprese e dalle piccole e medie imprese** (come individuate dalla raccomandazione della Commissione Europea del 6 maggio 2003).

Nota Bene: secondo tale raccomandazione sono:

- **micro imprese**, quelle che presentano un organico inferiore ai 10 dipendenti ed il cui fatturato o totale di bilancio annuo non supera i 2 milioni di euro;
- **piccole imprese**, quelle che presentano un organico inferiore alle 50 unità ed il cui fatturato o totale di bilancio annuale non supera i 10 milioni di euro;
- **medie imprese**, quelle che presentano un organico inferiore ai 250 dipendenti ed abbiano un fatturato non superiore a 50 milioni di euro o il totale del bilancio annuale non superiore a 43 milioni di euro.

Tali linee guida sono funzionali a garantire una **disciplina uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica** e potranno individuare alcune **modifiche al Testo Unico sull'apprendistato** (decreto legislativo 167/11) riguardanti:

- ❖ il **piano formativo individuale**, che potrà essere reso **obbligatorio solo in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche**;
- ❖ la **registrazione della formazione e della qualifica professionale ai fini contrattuali** eventualmente acquisita, che potrà essere effettuata utilizzando il **modello di libretto formativo del cittadino approvato con DM Lavoro del 10 ottobre 2005**;

❖in caso di **imprese multilocalizzate**, la possibilità di realizzare la **formazione nel rispetto della disciplina ove l'impresa ha la sua sede legale** (principio per certi versi già contenuto nell'art. 7 del TU).

Queste previste **modifiche, decorso invano il termine del 30 settembre 2013 per l'emanazione delle linee guida, troveranno comunque DIRETTA APPLICAZIONE, per le assunzioni effettuate dal 28 giugno 2013 al 31 dicembre 2015** - fatta salva la possibilità di una diversa disciplina in seguito ad un successivo intervento, seppur tardivo, della Conferenza Stato-Regioni o delle singole regioni.

Sempre in materia di apprendistato, si segnala un'ulteriore misura, contenuta nell'**art. 9, comma 3, del decreto**, attraverso cui si offre la **possibilità di trasformare un contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (ex art. 3 TU) in apprendistato professionalizzante (ex art. 4 TU).**

Ciò nel limite di durata complessiva individuata in termini generali dalla contrattazione e al fine di favorire il conseguimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, da parte di un apprendista che ha già ottenuto la qualifica o il diploma ai sensi del decreto legislativo 226/2005.

INTERVENTI IN MATERIA DI TIROCINI - ART. 2, COMMI 4 E SS, ART. 3, COMMA 1 LETT. C)

Ai sensi del comma 4 dell'art. 2, nelle more dell'individuazione di una specifica disciplina regionale – vale a dire **per quelle Regioni e Province Autonome che non hanno ancora recepito le linee guida sancite dalla Conferenza Stato-Regioni con l'accordo del 24 gennaio 2013** - il ricorso ai **TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO** può avvenire sulla base dell'art. 18 della legge 196/1997 (legge Treu) e del DM 142/98 fino al 31 dicembre 2015.

Contestualmente, è introdotta la **possibilità di prorogare di 1 mese la durata massima dei tirocini stabilita, ai sensi dell'art. 7 del predetto DM, in funzione delle diverse tipologie di destinatari.**

Si riporta, per completezza, un quadro sintetico dei destinatari **con relative durate attualmente vigenti, e che quindi diventano prorogabili di un mese.**

a)	<i>studenti che frequentano la scuola secondaria;</i>	4 mesi
b)	<i>lavoratori inoccupati o disoccupati ivi compresi quelli iscritti alle liste di mobilità;</i>	6 mesi
c)	<i>allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post laurea, anche nei 18 mesi successivi al completamento della formazione;</i>	6 mesi
d)	<i>studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione nonché di scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post secondari anche non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi;</i>	12 mesi
e)	<i>persone svantaggiate ai sensi del comma 1 dell'articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, con l'esclusione dei soggetti individuati al successivo punto f);</i>	12 mesi

Con i commi successivi dell'art. 2, si vanno a disciplinare i **tirocini "curricolari"**, **svolti in ambito universitario** e previsti dai piani di studio, finalizzati a favorire **un'alternanza tra formazione e lavoro**. Per la promozione di tali percorsi, destinati agli studenti iscritti nell'anno accademico 2013-2014, e che potranno accedervi sulla base di apposite **graduatorie stilate dalle università**, vengono messi a disposizione **3 milioni per il 2013 e 7,6 milioni per il 2014**. La **durata minima del tirocinio è pari a 3 mesi** e le università che aderiranno, attraverso la stipula di un accordo con il MIUR, sono tenute a corrispondere **a ogni studente un rimborso fino ad un massimo di 200 € mensili, che rappresenta il 50% della somma complessiva (l'altra quota è erogata dal soggetto ospitante il tirocinante)**.

Inoltre, ai sensi del comma 14 dell'art. 2, si interviene, in materia di **tirocini extra-curricolari presso imprese destinati ai giovani che frequentano la 4ª classe delle scuole superiori**, con priorità per chi è iscritto ad istituti tecnici o professionali.

Sarà un decreto MIUR-MEF, da adottare entro il 27 agosto 2013, a fissare le modalità con cui realizzare tali interventi stabilendo i criteri per l'attribuzione dei crediti formativi.

Infine, un'ultima misura riguarda il finanziamento, **ex art. 3, comma 1, lettera c), di BORSE DI TIROCINIO FORMATIVO IN FAVORE DI GIOVANI** che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività di formazione (**NEET**), di **età compresa tra i 18 e i 29 anni, RESIDENTI O DOMICILIATI NELLE REGIONI DEL MEZZOGIORNO**.

Non viene stabilito quale sarà il contributo riconosciuto al tirocinante, ma si dice che sarà conforme a quanto previsto, in termini di indennità minima, dalle **LINEE GUIDA SUI TIROCINI APPROVATE IN SEDE DI CONFERENZA STATO-REGIONI**.

Le risorse complessivamente assegnate, sono pari **a 56 MILIONI DI EURO PER CIASCUN ANNO DEL TRIENNIO 2013-2015**, e saranno disponibili una volta che si sarà proceduto alla riprogrammazione dei fondi comunitari destinati alle regioni interessate (come definita dall'art. 4 dello stesso decreto).

MODIFICHE ALLA LEGGE 92/2012 - ART. 7

CONTRATTI A TERMINE

Un primo filone concerne il tema della **CAUSALE**, ovvero l'obbligo di indicare nel contratto quali sono le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Da questo punto di vista, le modifiche apportate comportano:

➤ la possibilità per le parti sociali di individuare liberamente tramite i propri contratti collettivi, anche aziendali, le ipotesi in cui **NON** serve la causale, senza più i vincoli del 6% e delle particolari situazioni produttive che erano stati introdotti dalla riforma Fornero;

➤ la possibilità di prorogare il contratto a tempo determinato che può essere sottoscritto, nel limite di durata di 12 mesi e sempre che si tratti del primo rapporto, senza l'indicazione della causale – la norma non è chiarissima nello specificare la necessità o meno di introdurre una causale qualora la proroga comporti il superamento dei 12 mesi;

➤ una formulazione più chiara – rispetto a quella contenuta nella legge Fornero – sulla validità anche per i contratti di somministrazione a tempo determinato delle regole, ora riformulate, che disciplinano la possibilità di non dover inserire una causale.

Peraltro il decreto puntualizza che una prosecuzione di fatto oltre i limiti inizialmente fissati dal contratto superiori a 30 e 50 giorni (rispettivamente per rapporti inferiori o superiori a 6 mesi) determinano una trasformazione del rapporto a tempo indeterminato – così come nel caso di superamento del termine massimo di 36 mesi – anche per i rapporti instaurati senza la necessità di una causale.

Un secondo filone interessa il **RIPRISTINO** – ante riforma Fornero - delle pause obbligatorie (“stop and go”) tra due rapporti a tempo determinato, vale a dire:

➤ per rapporti fino a 6 mesi, intervallo ridotto da 60 a **10 giorni**;

➤ per rapporti oltre 6 mesi, intervallo ridotto da 90 a **20 giorni**.

Importante sottolineare che, il nuovo comma 3 dell'art. 5 del Dlgs. 368/01, **esclude espressamente intervalli obbligatori nel caso di lavoratori stagionali**, facendo salva la possibilità, già presente nella legge 92/2012, che le parti sociali provvedano attraverso i propri contratti, anche aziendali, a disciplinare diversamente tali pause, riducendole ulteriormente.

E' inoltre **abolito l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare la prosecuzione “di fatto” del rapporto di lavoro oltre il termine fissato**.

Infine, **ulteriori modifiche** riguardano:

➤ l'aver espressamente escluso i contratti a termine dei lavoratori in mobilità dal regime previsto dal Dlgs. 368/01;

➤ l'aver espressamente precisato che all'interno dei limiti quantitativi individuabili dalle parti sociali per l'utilizzo dei contratti a termine rientrano anche quelli senza causale.

LAVORO A CHIAMATA

Per ciascun datore di lavoro viene introdotto il **vincolo di 400 giornate di effettivo lavoro, per ogni singolo lavoratore, nell'arco di 3 anni solari**.

Superato tale limite, il rapporto **SI TRASFORMA** in un contratto a tempo pieno e indeterminato. La norma chiarisce ai fini del calcolo delle 400 giornate lavorative, **rilevano esclusivamente quelle prestate a partire dal 28 giugno 2013**.

Inoltre, rispetto all'obbligo in capo al datore di lavoro di comunicare in via preventiva lo svolgimento della prestazione (o un ciclo integrato di prestazioni per una durata non superiore a 30 giorni), la relativa **sanzione in caso di omessa comunicazione non trova applicazione qualora emerga con chiarezza, attraverso la regolarità dei versamenti contributivi, la volontà di non nascondere la prestazione stessa.**

Infine, è **prorogata al 1° gennaio 2014** la data di scadenza dei contratti di lavoro intermittente che seguivano il regime previsto dal vecchio art. 37 della legge 276/03. La legge 92/2012, nell'abrogare l'ipotesi di poter ricorrere al lavoro a chiamata nei fine settimana, nel periodo delle ferie estive e in occasione di vacanze pasquali e natalizie, ne aveva sancito il termine una volta decorsi 12 mesi dalla sua entrata in vigore (ovvero 18 luglio 2013).

COLLABORAZIONI A PROGETTO

Si procede a **estendere leggermente il perimetro di attività** per cui possono essere regolarmente utilizzate. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi.

Entrambi i caratteri di **esecutività e ripetitività devono ricorrere insieme nella prestazione** perché la stessa NON possa essere oggetto di un contratto di lavoro a progetto.

La sostituzione della congiunzione – “e” al posto di “o” – nell'art. 61, comma 1, del decreto legislativo 276/03, recupera normativamente un indirizzo già espresso in via amministrativa. Inoltre, l'indicazione degli elementi essenziali del contratto (descrizione del progetto, individuazione risultato finale, durata, corrispettivo pattuito) **NON** rileva più solo ai fini probatori, ma diviene tassativa.

Infine, a partire dal 28 giugno 2013, le **disposizioni in materia di convalida delle dimissioni** – introdotte dalla legge 92/2012 per contrastare il fenomeno di quelle c.d. “in bianco” - troveranno **applicazione, in quanto compatibili, anche in caso di recesso del collaboratore, nonché di risoluzione consensuale del rapporto** (norme peraltro estese anche a associati in partecipazione).

LAVORO ACCESSORIO-VOUCHER

Si provvede a riformulare l'art. 70, comma 1, del decreto legislativo 276/03 **chiarendo inequivocabilmente che L'UNICO PARAMETRO** per poter utilizzare i voucher è il rispetto del **limite di 5.000 euro complessivi** (netti, secondo orientamenti amministrativi). **Viene meno cioè il riferimento a prestazioni “di natura meramente occasionale”, che le modifiche della riforma Fornero avevano lasciato invariato.**

ASSUNZIONE AGEVOLATA LAVORATORI IN ASPI

Si prevede **un incentivo in favore dei datori di lavoro che assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori beneficiari dell'ASPI**, non licenziati nei 6 mesi precedenti (anche da

società collegate/controllate) e senza che ciò derivi da obblighi di legge o contrattuali - valgono principi generali in materia di incentivi fissati da legge Fornero.

Nel riprendere quanto già previsto per l'assunzione dei lavoratori in mobilità (art. 8, comma 4, legge 223/91), **l'incentivo è pari al 50% di ciascuna indennità mensile ASpl che sarebbe spettata al lavoratore e non ancora corrisposta** (per questo conveniente sarà assumere il lavoratore il prima possibile, visto che, peraltro, l'importo dell'indennità mensile ASpl si riduce progressivamente con il tempo).

PROROGA AVVIO FONDI SOLIDARIETA' BILATERALI

E' **differito al 31 ottobre 2013** il termine dato alle parti sociali per costituire, tramite appositi accordi, i fondi di solidarietà bilaterali nei settori non coperti da CIGO e CIGS. **Decorso inutilmente l'ulteriore periodo di proroga** (il precedente era fissato dalla legge di stabilità del 2013 fino al 18 luglio 2013), **scatta dal 1° gennaio 2014 l'attivazione del FONDO RESIDUALE.**

CONCILIAZIONE OBBLIGATORIA PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Si richiamano espressamente **3 casi per cui NON si applica procedura** di conciliazione:

- 1.il licenziamento per superamento del periodo di **comporto** ovvero di assenza per malattia (esclusione già chiarita per via amministrativa);
- 2.il licenziamento **per cambio di appalto** qualora i lavoratori vengano assunti dall'impresa subentrante in applicazione di clausole sociali previste dai contratti;
- 3.il licenziamento per completamento delle attività e chiusura del cantiere nel settore delle costruzioni edili.

Un'altra novità prevede che, **in caso di mancata partecipazione delle parti interessate alla procedura di conciliazione, il giudice possa desumere argomenti di prova da tale circostanza** (ciò con l'obiettivo di rafforzare il valore obbligatorio dato allo strumento).

CONSERVAZIONE DELLO STATUS DI DISOCCUPAZIONE

Si ripristina la possibilità – eliminata dalla riforma Fornero – per un disoccupato di poter svolgere la propria attività – autonoma o subordinata – senza perdere la propria condizione, purché la stessa non determini un reddito annuale superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione (fino a 8 mila euro per lavoro subordinato e fino a 4.800 euro per quello autonomo). **Si tratta di un passaggio importante, perché il mantenimento della condizione di disoccupato rileva anche con riferimento alla possibilità di assumere tali soggetti beneficiando di incentivi.**

Resta invariato, invece, il limite di 6 mesi, come periodo massimo di attività subordinata oltre il quale si perde il diritto della sospensione dello status di disoccupato.

ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA - ARTT. 9 E 10

RESPONSABILITA' SOLIDALE NEGLI APPALTI

Si chiarisce in maniera esplicita – in linea peraltro con chiarimenti già offerti in via amministrativa – che la solidarietà negli appalti ex art. 29, comma 2, del decreto legislativo 276/03 trova **applicazione anche per i lavoratori autonomi** (fanno eccezione gli appalti della PA).

Una seconda precisazione riguarda la **possibilità data dalla legge 92/2012 ai CCNL di disciplinare diversamente il regime di solidarietà negli appalti, ha una sua validità SOLTANTO AI FINI RETRIBUTIVI SENZA ALCUN EFFETTO SULLA PARTE CONTRIBUTIVA.**

ASSUNZIONI CONGIUNTE GRUPPI DI IMPRESE E COOPERATIVE AGRICOLE

Ai sensi del comma 11 dell'art. 9, **le imprese e cooperative agricole appartenenti allo stesso gruppo (ex art. 2359 del codice civile), ovvero appartenenti allo stesso proprietario o riconducibili a parenti ed affini entro il 3° grado, POSSONO PROCEDERE CONGIUNTAMENTE ALL'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DIPENDENTI PER LO SVOLGIMENTO DI PRESTAZIONI PRESSO LE SINGOLE AZIENDE.**

Possibilità consentita anche a imprese che hanno stipulato un **contratto di rete**, qualora i **soggetti aderenti siano rappresentati per almeno il 50% da imprese agricole.**

Per l'operatività della misura si rimanda all'emanazione di un apposito DM Lavoro.

Per i rapporti instaurati con tale modalità, i datori di lavoro che assumono congiuntamente **rispondono in solido per le obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge.**

START-UP INNOVATIVE

Il comma 16 dell'art. 9 apporta alcune **SEMPLIFICAZIONI in materia di requisiti che le start-up innovative**, come definite dalla legge 221/2012 e per le quali vige un regime favorevole in materia di lavoro (nostre circolari n. 46 del 25 ottobre 2012 – prot. n. 4597 – e n. 59 del 20 dicembre 2012 – prot. n. 5466). Ciò per agevolarne lo sviluppo.

➤Viene meno il vincolo che queste imprese debbano essere, almeno dal momento della loro costituzione e per i successivi 24 mesi, partecipate esclusivamente da persone fisiche per la maggioranza del capitale sociale e dei diritti di voto nell'assemblea ordinaria (quindi ora la **partecipazione può essere detenuta, in maggioranza e sin dall'inizio, anche da persone giuridiche**);

➤ Sono **alleggeriti gli ulteriori criteri** – **resta il fatto che ne deve ricorrere almeno uno** – per cui un'impresa può definirsi start-up innovativa, ovvero:

- spesa in ricerca e sviluppo in misura pari al 15% (prima al 20%) del maggiore importo tra costo e valore della produzione;
- impiego in misura pari a 2/3 del personale complessivo di dipendenti o collaboratori che siano in possesso di laurea magistrale quale alternativa alla richiesta di impiegare per almeno 1/3 personale altamente qualificato (con dottorato di ricerca o laureati con almeno 3 anni di ricerca);
- possesso di un software registrato per soddisfare il requisito di essere titolari, depositari o licenziatari di una privativa industriale relativa ad una invenzione.

SOCIETÀ SEMPLIFICATE A RESPONSABILITÀ LIMITATA

Eliminato il limite di 35 anni di età per costituire tali società rendendo possibile la possibilità di individuare gli amministratori fuori della compagine sociale.

RIVALUTAZIONE DELLE SANZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA

Il decreto dispone **a partire dal 1° luglio un aumento nella misura del 9,6% delle sanzioni penali ed amministrative** previste dal TU 81/08, con la devoluzione del 50% dei maggiori importi al finanziamento di iniziative di vigilanza e di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza effettuate dalle DPL.

Vale inoltre sottolineare che, modificando l'art. 23, comma 1, del decreto legislativo 276/03, si determina **l'integrale applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza previste dal Testo Unico 81/2008 anche in caso di somministrazione.**

Il Ministero del lavoro, DG attività ispettiva, ha già provveduto con nota specifica ad informare gli ispettori degli incrementi da applicare.

CONTRATTI DI PROSSIMITÀ EX ART. 8 LEGGE 148/2011

Al fine di una necessità di monitoraggio dei c.d. contratti di prossimità ex art. 8, che, come noto, **possono derogare sia ai CCNL sia alle leggi, in materia di organizzazione del lavoro e della produzione**, fermo restando il rispetto della Costituzione e delle normative comunitarie, s'introduce il **REQUISITO DEL DEPOSITO PRESSO LA DPL competente per territorio**. La norma non chiarisce se il vincolo di deposito trovi applicazione anche per contratti stipulati prima del 28 giugno 2013.

Si richiamano per comodità di chi legge le materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione, che l'articolo 8 includeva nella dizione generale:

- impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- disciplina dell'orario di lavoro;

▪modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.

LAVORO DI EXTRA COMUNITARI

Prima di avviare il **processo d'istruttoria per il rilascio del nulla-osta al lavoro subordinato** per l'ingresso di un nuovo extracomunitario, il **datore di lavoro dovrà verificare **IN VIA PRELIMINARE****, presso il Centro per l'Impiego competente a livello territoriale, **L'INDISPONIBILITÀ DI UN LAVORATORE GIÀ PRESENTE SUL TERRITORIO NAZIONALE.**

Tale verifica dovrà essere documentabile - la norma non lo dice, ma si presume attraverso il rilascio di una dichiarazione dello stesso Centro per l'impiego. Demandandola al centro per l'impiego, non si ha più l'analogo obbligo di ricerca che era in capo allo Sportello Unico per l'Immigrazione (si abroga, infatti, l'art. 22, comma 4, del decreto 286/98).

Si procede anche ad una semplificazione delle procedure di rilascio dei visti nei confronti di stranieri ammessi a frequentare corsi di formazione e a svolgere tirocini.

Intervengono, infine, alcuni **chiarimenti sulle procedure ancora in corso per la regolarizzazione dei rapporti di lavoro con extracomunitari irregolari varata l'anno scorso con il decreto legislativo 109/2012** (nostra circolare n. 36 del 2 agosto 2012 – prot.3722).