

Via A. De Gasperi n° 55
80133 – Napoli

Prot. n° 1944/22
Circolare N° 12/GIUGNO 2013

GIUGNO 2013
A tutti i colleghi (*)

• IL GOVERNO, CON IL D.L. 76/2013, INTRODUCE MISURE STRAORDINARIE PER LA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE, IN PARTICOLARE GIOVANILE. NELLE MORE DELLA CONVERSIONE IN LEGGE, ECCO UNA DISAMNINA DELLA NOVELLA LEGISLATIVA.

L'inarrestabile crisi economica globale, ancor più grave nel nostro Paese, ed il tasso di disoccupazione crescente, con quella giovanile che, in alcune regioni, ha toccato punte del 50%, hanno spinto il Governo *bipartisan*, presieduto dall'On. Enrico Letta, ad emettere, subito dopo il D.L. n° 69 del 21 giugno 2013 (c.d. "Decreto del fare"), un nuovo provvedimento d'urgenza: il Decreto Legge n° 76 del 28 giugno 2013 immediatamente in vigore e già attuabile per un gran novero di contenuti.

Dopo la disamina dell'art. 7 (*contenente essenzialmente le modifiche alla Legge Fornero*) effettuata con la rubrica "Dentro la Notizia" n° 96 del 10 luglio u.s., ecco un approfondimento degli altri "passaggi" essenziali del provvedimento governativo di fine giugno per il quale si aspetta la conversione in legge.

INCENTIVI PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI LAVORATORI GIOVANI.

In primis, il Decreto Legge n° 76 del 28 giugno 2013, pubblicato in pari data nella Gazzetta Ufficiale n°150, e pertanto immediatamente in vigore, all'art. 1 prevede un "nuovo" incentivo per i datori di lavoro (quindi anche per i soggetti "non imprenditori", quali - ad esempio - i Professionisti) che effettuino **assunzioni a tempo indeterminato** di giovani lavoratori.

L'assunzione incentivata dovrà essere effettuata esclusivamente a tempo indeterminato e dovrà interessare **lavoratori con età compresa fra i 18 ed i 29 anni** che rientrino, **alternativamente**, in almeno uno dei seguenti *status* (art. 1, comma 2):

- a) siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;
- c) vivano soli con una o più persone a carico.

In attesa della circolare INPS "chiarificatrice" e, *de facto*, attuatrice, che l'art. 1 c. 9 prevede debba essere emanata **entro 60 giorni dal D.L.** in esame, le condizioni di cui sopra possono essere, ragionevolmente, così interpretate:

- o per **soggetti privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi** è necessario far riferimento al **Decreto del Ministero del Lavoro del 20 marzo 2013** con il quale viene definito soggetto privo di impiego "*chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione*".
- o per **soggetti che vivano soli con una o più persone a carico** è, invece, possibile far riferimento all'**interpello del Ministero del Lavoro n° 38 del 21 dicembre 2012**. Tale documento di prassi stabilisce che la composizione del nucleo familiare debba essere "fotografata" all'atto dell'assunzione e che la definizione di familiare a

carico debba essere ricondotta a quella contenuta all'art. 12 del D.P.R. n° 917 del 22 dicembre 1986 (id.: *TUIR*).

Per poter accedere all'incentivo contenuto nel D.L. n° 76/2013, pari ad **un terzo della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali**, è necessario che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto.

Il beneficio economico, **della durata di diciotto mesi**, sarà corrisposto al datore di lavoro unicamente mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili dei periodi di riferimento (id: Uniemens) fatte salve le diverse regole vigenti per il settore agricolo (che si avvale delle denunce trimestrali DMAG e della tariffazione diretta da parte dell'Istituto di previdenza). **In ogni caso l'importo dell'incentivo non potrà essere superiore ad euro 650,00 mensili per ogni lavoratore.**

Sarà possibile fruire del nuovo beneficio anche in caso di **trasformazione con contratto a tempo indeterminato**. In tal ultimo caso però, **ferma restando la necessità della sussistenza dei requisiti - ex art. 1 c. 2 - in capo al soggetto "trasformato"**:

- ❖ l'incentivo spetterà "solo" per dodici mesi;
- ❖ alla trasformazione dovrà corrispondere un'ulteriore "nuova" assunzione di un altro lavoratore prescindendo, per tale assunzione "aggiuntiva", dalle condizioni soggettive dettate dal precedente comma 2 lett. a), b), c).

Il requisito dell'incremento occupazionale, richiesto dal comma 3 sia per le nuove assunzioni che per le trasformazioni a tempo indeterminato, dovrà essere verificato effettuando la **differenza fra il numero di lavoratori rilevato in ciascun mese ed il numero di lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione o trasformazione**. A tal fine i contratti part-time saranno considerati, *more solito*, in base al rapporto ore pattuite/ore "normali" previste dal ccnl applicato. Inoltre, l'incremento dovrà essere valutato **al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate/collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c.**

Ai fini della corretta applicazione del beneficio economico **sarà altresì necessario, in ottemperanza ai principi sanciti dalla L. 92 del 28 giugno 2012, art. 4 commi 12, 13 e 15:**

- che le assunzioni incentivate non siano effettuate in violazione di eventuali diritti di precedenza;
- che le assunzioni incentivate non costituiscano ottemperanza ad un obbligo di legge;
- cumulare i diversi periodi incentivati in cui il lavoratore ha prestato servizio per lo stesso datore di lavoro;
- tener presente che in caso di tardivo inoltro delle comunicazioni telematiche obbligatorie di instaurazione e/o trasformazione del rapporto di lavoro si perderà il diritto all'incentivo per il periodo intercorrente tra la decorrenza del rapporto agevolato e quella di effettuazione della comunicazione obbligatoria.

Entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del D.L. n° 76/2013 (e pertanto entro il 27 agosto 2013) l'INPS dovrà disciplinare, attraverso l'emanazione di un'apposita circolare, le modalità attuative dell'incentivo de quo provvedendo, contestualmente, all'adeguamento dei propri sistemi informatici per la corretta gestione contabile delle risorse.

Le istanze troveranno accoglimento, nei limiti dei fondi disponibili, in base all'ordine cronologico riferito alla data di assunzione più risalente.

L'incentivo sarà applicabile - ex art. 1 c. 12 - alle assunzioni effettuate a decorrere dalla data di approvazione degli atti di riprogrammazione delle risorse destinate a finanziare il presente beneficio di emanazione governativa.

INTERVENTI STRAORDINARI PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE, IN PARTICOLARE GIOVANILE

L'art. 2 del D.L. n° 76/2013 interviene sul mai pienamente decollato **contratto di apprendistato professionalizzante**, o contratto di mestiere, prevedendo delle misure di tipo "straordinario e temporaneo" applicabili fino al 31 dicembre 2015.

Entro il 30 settembre p.v. la Conferenza permanente per i rapporti Stato/Regioni/Province autonome di Trento e Bolzano dovrà adottare **linee guida volte a disciplinare in modo maggiormente uniforme il contratto di apprendistato professionalizzante (o**

contratto di mestiere) con particolare riferimento alle micro, piccole e medie imprese così come identificate dalla raccomandazione della Commissione del 6 maggio 2003.

In base a tale provvedimento comunitario vengono definite:

- **microimpresa**: quella che occupi meno di 10 persone e realizzi un fatturato annuo non superiore ai 2 milioni di euro;
- **piccola impresa**: quella che occupi meno di 50 persone e realizzi un fatturato annuo non superiore a 10 milioni di euro;
- **media impresa**: quella che occupi meno di 250 persone e realizzi un fatturato annuo non superiore a 43 milioni di euro.

Per tali categorie di datori di lavoro è previsto che, in deroga al D. Lgs. n° 167/2011 (*id*: Testo Unico per l'apprendistato), la Conferenza Stato/Regioni possa prevedere:

- **che il piano formativo individuale** – ex art. 2 c. 1 lett. a) del D. Lgs. n° 167/2011 – **sia obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione c.d. "on the job" con esclusione quindi di quella trasversale;**
- che la registrazione della formazione possa avvenire **in un documento "qualunque" avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo** approvato dal Ministero del Lavoro in data 10 ottobre 2005;
- che le aziende multi-localizzate possano effettuare la necessaria formazione **facendo riferimento alla disciplina della Regione nella quale l'azienda ha la propria sede legale.**

Per evitare la possibile inerzia delle Regioni, il Decreto Legge n° 76/2013 prevede che, **nel caso in cui le linee guida non vengano adottate entro il termine prefissato (id: 30 settembre 2013), le previsioni descritte troveranno diretta applicazione fino a tutto il 31 dicembre 2015.**

Il decreto legge interviene anche in materia di **tirocini formativi** prevedendo che, **laddove le regioni non abbiano ancora adottato la relativa disciplina**, non avendo ancora recepito, con propri provvedimenti, i principi di cui all'accordo del 24 gennaio 2013 recante "Linee guida in materia di tirocini", **è comunque ammesso il ricorso a tale tipologia lavorativa secondo le disposizioni della Legge n° 196 del 24 giugno 1997 (c.d. "Legge Treu") e del Decreto interministeriale n. 142 del 25 marzo 1998.** Tale previsione è stata ritenuta necessaria per superare la situazione di *impasse* venutasi a creare a seguito del giudizio della Corte Costituzionale che, con sentenza n° 287 del 19 dicembre 2012, ha ritenuto incostituzionale l'art. 11 del D.L. n° 138 del 13 agosto 2011 in quanto travalicante la riserva legislativa a favore delle Regioni - ex art. 117 della nostra Carta costituzionale.

ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI OCCUPAZIONE, POLITICHE PREVIDENZIALI ED IN MATERIA FISCALE

Per quanto riguarda le previsioni contenute nell'art. 7 del D.L. n° 76/2013 (Disposizioni in materia di rapporti di lavoro, di occupazione e di previdenza sociale – Modifiche alla legge 28 giugno 2012 n. 92) si rinvia alla nostra rubrica "Dentro la Notizia" n° 96 del 10 luglio u.s. con la quale sono state analizzate le modifiche apportate alla Riforma del Lavoro "Fornero" quali, a titolo meramente esemplificativo:

- ✓ **il ripristino degli intervalli "ridotti" per lo stop&go dei contratti a tempo determinato** (10 o 20 giorni a seconda della durata del contratto);
- ✓ la possibilità di **proroga del c.d. contratto a tempo determinato acausale;**
- ✓ l'introduzione del **limite "quantitativo" per i contratti a chiamata** (400 giorni di lavoro nel triennio);
- ✓ la **convalida delle dimissioni anche per i parasubordinati** con contratto a progetto e per gli **associati in partecipazione;**
- ✓ il contributo a favore dei datori di lavoro che **assumano soggetti beneficiari del trattamento ASpI;**
- ✓ il ripristino dei vecchi parametri reddituali (€ 8.000 per lavoro dipendente, € 4.800 per lavoro autonomo) ai fini della **conservazione dello stato di disoccupazione** (D. Lgs. n° 181/2000).

Anche la materia della **responsabilità solidale** è stata interessata dal provvedimento governativo di fine giugno.

Infatti l'art. 9 ha previsto che le disposizioni contenute nell'art. 29 c. 2 del D. Lgs. n° 276/2003 (*id*: "Riforma Biagi"), riferite alla obbligazione solidale del committente e dell'appaltatore per i trattamenti retributivi e contributivi dovuti per il personale occupato, entro il limite dei due anni dalla data di cessazione dell'appalto, trovano ora applicazione anche nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo. Da tale applicazione estensiva sono escluse le Pubbliche Amministrazioni.

Viene inoltre chiarito che i **contratti collettivi possano prevedere una diversa regolamentazione di tale responsabilità solidale ma limitatamente ai trattamenti retributivi**. Non è pertanto possibile che le parti attive della contrattazione collettiva possano escludere, o limitare, in alcun modo, la responsabilità solidale contributiva, atteso che l'obbligazione contributiva nasce *ope legis* e compete esclusivamente agli istituti di previdenza ed assistenza.

Con decorrenza dal 1° luglio 2013 - ex art. 9 c. 2 D.L. n° 76/2013 - sono **incrementate del 9,6% le ammende e le sanzioni amministrative pecuniarie in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro** contenute nel D. Lgs. n° 81 del 09 aprile 2008 (*id*: *Testo Unico*).

L'art. 9 va anche ad apportare alcune modifiche all'art. 8 del D.L. n° 138 del 13 agosto 2011. Infatti il c. 4 prevede che i contratti collettivi stipulati a livello territoriale o aziendale (c.d. **contratti di prossimità**) debbano essere **depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente**. Viene quindi sancita l'obbligatorietà del deposito presso la DTL competente per territorio dei contratti territoriali o aziendali che possono (*anche*) **derogare a disposizioni di legge** fermo restando il rispetto della Costituzione, delle norme comunitarie e delle convenzioni internazionali.

Il comma 5 dell'art. 9 del D.L. n° 76/2013 pone nuovamente al centro dell'attenzione la necessaria **pluriefficacia** delle comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga, come ampiamente fissato dal loro provvedimento istitutivo (*id*: *Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007*). Viene pertanto rimarcato che **le stesse sono valide ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione nei confronti della DRL, DTL, INPS, INAIL, UTG, Provincia**.

Anche la normativa in materia di **immigrazione** è stata oggetto di modifiche ad opera del provvedimento del Governo Letta,

Sempre l'art. 9, questa volta con il c. 7, integrando l'art. 22 del D. Lgs. n° 286 del 25 luglio 1998 (*id*: *Testo Unico sull'Immigrazione*) ha previsto che **il datore di lavoro che abbia intenzione di instaurare un rapporto di lavoro con un cittadino extracomunitario**, debba prima verificare, presso il competente Centro per l'impiego, la **eventuale disponibilità di un altro lavoratore già presente sul territorio nazionale**.

Il comma 10 del medesimo articolo interviene invece sul D. Lgs. n° 109 del 16 luglio 2012, contenente norme in materia di **emersione dal lavoro irregolare per i cittadini extracomunitari**, prevedendo che, laddove la dichiarazione di emersione venga rigettata per **cause imputabili esclusivamente al datore di lavoro**, sarà possibile rilasciare al lavoratore extracomunitario un **permesso di soggiorno per attesa occupazione**.

Il comma 11 va a disciplinare alcune particolarità relative alle assunzioni da parte delle **imprese agricole**. Viene infatti previsto che quest'ultime, se appartenenti allo stesso gruppo, ovvero riconducibili allo stesso proprietario oppure a soggetti legati fra di loro da un vincolo di parentela o affinità entro il terzo grado, possano procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti. Tale facoltà è estesa anche alle imprese legate da un contratto di rete - ex art. 3 commi 4-ter, 4-quater, 4-quinquies della L.33 del 09 aprile 2009 - quando almeno il 50% di esse sono imprese agricole.

Con il comma 13 è stata estesa la possibilità di costituire **società a responsabilità limitata semplificata**, con un capitale sociale minimo di 1 euro, anche per i soggetti con età pari o superiore a 35 anni modificando l'art. 2463-bis del codice civile così come istituito dal D.L. n°1/2012 - art. 3 c.1.

Anche le cc.dd. **start-up innovative** hanno trovato alcune modifiche ad opera del D.L. n° 76/2013, e precisamente con art. 9 c. 16, quali:

- la soppressione dell'art. 25 comma 2 lett. a) del D.L. n° 179/2012 che prevedeva che la maggioranza delle quote societarie dovesse essere a favore di persone fisiche;
- la modifica della lettera h) punto 1 relativa alla quota da destinare a spese di ricerca e sviluppo (ridotta al 15% rispetto al costo o al valore della produzione);

- la modifica della lettera h) punto 2 prevedendo per la forza lavoro il requisito minimo della laurea magistrale in sostituzione del dottorato di ricerca.

L'art. 10 comma 5 si è invece occupato di dirimere una *querelle* sorta in materia di **pensioni di inabilità**.

Come noto tale trattamento previdenziale compete ai soggetti che:

- abbiano una invalidità totale e permanente al 100%;
- abbiano un'età anagrafica compresa fra i 18 ed i 65 anni;
- siano in possesso di un reddito imponibile IRPEF non superiore, per l'anno 2013, ad euro 16.127;
- abbiano la cittadinanza italiana e la residenza sul territorio nazionale.

In riferimento al requisito reddituale la Corte di Cassazione, con sentenza n° 7320 del 22 marzo 2013, aveva sancito, in modo alquanto discutibile, che tale valore dovesse essere determinato cumulando il reddito della persona interessata con quello del coniuge.

Orbene il Governo, con il comma *de quo*, stabilisce che **il reddito di riferimento è esclusivamente quello del soggetto interessato** dovendosi escludere il reddito eventualmente conseguito dagli altri componenti il nucleo familiare.

L'art. 11 contiene invece disposizioni in **materia fiscale** e altre misure urgenti.

In particolare:

- il comma 1 lett a) provvede a **differire al 1° ottobre 2013 l'aumento dell'aliquota IVA al 22%**;
- il comma 18 stabilisce che dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2013 la misura dell'**acconto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche è fissata al 100 per cento**. Per l'anno in corso tale disposizione si applica sulla seconda o unica rata di acconto dell'imposta;
- il comma 20 prevede che **per le società l'acconto d'imposta di cui al punto precedente dovrà essere pari al 101 per cento**. Anche in questo caso la disposizione produce effetti esclusivamente sulla seconda o unica rata di acconto;
- il comma 22 prevede invece, con decorrenza 1° gennaio 2014, **l'assoggettamento ad imposta di consumo nella misura del 58,5 per cento del prezzo di vendita al pubblico per le c.d. sigarette elettroniche e per i prodotti succedanei dei prodotti da fumo**. Inoltre la commercializzazione di tali prodotti – ex comma 22 punto 2 – è assoggettata alla preventiva autorizzazione da parte dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli rilasciabile solo dopo la preventiva prestazione di apposita **cauzione** da parte dei soggetti richiedenti.

Sia consentito un breve ulteriore commento. Noi pensiamo che questi provvedimenti, tranne, forse, quello sull'apprendistato, servano molto. Occorre, *in primis*, mettere in condizione le "aziende" di lavorare e di **avere necessità di nuove assunzioni**.

Ciò si verifica, come più volte affermato nel corso Forum 2013 "Lavoro, Occupazione, Imprese & Libere Professioni" del 28 e 29 Maggio al Ramada Hotel di Napoli, solo incrementando la domanda interna (*id.* la ripresa dei consumi) mediante una generalizzata riduzione della pressione fiscale e contributiva liberando risorse finanziarie da devolvere a consumi. Al più, i provvedimenti come quelli commentati possono servire di supporto alle assunzioni solo se queste diventano necessarie a seguito di maggior lavoro nelle imprese.

Un "mentore" della nostra Categoria, l'Onorevole Vincenzo Mancini, primo firmatario della legge 12/79 e delle leggi di previdenza della categoria dei Consulenti del Lavoro, soleva dire che il "lavoro" non si accresce per decreto ma solo attraverso provvedimenti che riguardano l'economia.

Ma, a quanto pare. Il Presidente Letta & C. non lo hanno compreso!!!!!!

Ad maiora!!

**Ordine Provinciale
Consulenti del Lavoro di Napoli
il Presidente
F.to Dott. Edmondo Duraccio**

**A.N.C.L. U.P. NAPOLI
il Presidente
F.to Rag. Maurizio Buonocore**

A.N.C.L. U.P. di Napoli
Centro Studi "O. Baroncelli"
il Coordinatore
F.to Dott. Vincenzo Balzano

A.N.C.L. U.P. di Napoli
Centro Studi "O. Baroncelli"
Divisione LAVORO "NICOLA NOCERA"
il Responsabile
F.to Dott. Francesco Capaccio

**(*) DOCUMENTO INTERNO RISERVATO ESCLUSIVAMENTE AGLI ISCRITTI
ALL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI. E' FATTO DIVIETO,
PERTANTO, DI RIPRODUZIONE ANCHE PARZIALE.
DIRITTI RISERVATI AGLI AUTORI**

ED/FC/PA