

“DECRETO LAVORO”: dagli sgravi per le assunzioni alle modifiche alla “Legge Fornero”

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 150 del 28 giugno 2013, il c.d. “**Decreto Lavoro**”, D.L. n. 76/2013, contenente **incentivi** per le assunzioni e **modifiche** alla L. 92/2012 (**Riforma Fornero**).
Il decreto è in vigore dal **28 giugno 2013**.

✓ INCENTIVI PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

L’incentivo per le aziende che assumono giovani in età compresa tra i **18 e i 29 anni**, è pari al 30% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali ed è corrisposto mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento. Il valore mensile dell’incentivo non può, comunque, superare i **650 euro al mese** per lavoratore.

- In caso di assunzione a **tempo indeterminato** l’incentivo ha la durata di **18 mesi**.
- In caso di **trasformazione di un contratto già in essere da determinato a indeterminato** il periodo di incentivazione è di **12 mesi**, ma, per poterne beneficiare l’azienda deve assumere un ulteriore

lavoratore (questo perché le assunzioni devono comportare “*un incremento occupazionale netto*” per l’impresa).

Requisiti

I giovani da assumere, oltre al requisito anagrafico (età compresa tra i 18 e i 29 anni), devono presentare almeno uno dei seguenti **requisiti**:

- a) essere privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi,
- b) non avere un diploma di scuola media superiore o professionale,
- c) essere lavoratori che vivono da soli con una o più persone a carico.

✓ SGRAVIO ASPI

Alle imprese che assumano, a **tempo pieno e indeterminato**, soggetti di **qualsiasi età** che percepiscono l’assicurazione generale per l’impiego, viene concesso uno **sgravio, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore**, pari al **50%** dell’ASPI residua (che sarebbe stata corrisposta al lavoratore).

Es. Nel caso di un disoccupato che abbia diritto a percepire ancora 11 mesi di ASPI, 5 mesi e mezzo spettano all’impresa che lo assume.

Autocertificazione

Il bonus è **escluso** per i **lavoratori licenziati**, nei **6 mesi precedenti**, da **aziende con assetti proprietari coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume**; quest’ultimo è tenuto, quindi, a dichiarare sotto la propria responsabilità, all’atto di richiesta di avviamento, che non ricorre tale condizione.

✓ MODIFICHE ALLA LEGGE FORNERO E ALTRE RIFORME

CONTRATTO A TERMINE

Gli **intervalli** tra contratti **a tempo determinato** tornano ad essere di:

10 giorni in caso di primo contratto di durata **inferiore a 6 mesi** e

20 giorni in caso di primo contratto di durata **superiore a 6 mesi**.

In materia di **prosecuzione di fatto** del rapporto oltre il termine inizialmente fissato il decreto legge, lasciando immutati i termini di prosecuzione (fissati nella durata di 50 o 30 giorni a seconda che si tratti di contratti di durata iniziale rispettivamente superiore o inferiore a sei mesi) nonché l'obbligo di pagamento della maggiorazione retributiva (pari al 20% per ogni giorno successivo alla scadenza fino al decimo o al 40% per ciascun giorno ulteriore) ha previsto la possibilità di usufruire di detti periodi di prolungamento **anche in relazione al primo contratto a termine acausale**.

Sul punto, inoltre, il decreto ha abrogato la previsione dell'onere per il datore di lavoro di comunicare, al centro per l'impiego competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, la prosecuzione del rapporto oltre tale termine, nonché la durata della stessa.

CONTRATTO INTERMITTENTE

Per quanto riguarda i contratti **intermittenti**:

- la **durata** della prestazione non può superare **400 giorni in 3 anni solari**, pena la trasformazione del contratto in un rapporto a tempo indeterminato con tutte le conseguenze del caso;
- è prevista la **proroga dell'efficacia** dei contratti vigenti all'entrata in vigore della Riforma Fornero (18 luglio 2012) **a fine anno**, anziché al 17 luglio 2013;
- è prevista un'**attenuante** per quanto riguarda la **sanzione** al datore di lavoro in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione alla DTL, quando dagli adempimenti contributivi risulti l'evidente volontà di non occultare la prestazione.

CONTATTO A PROGETTO

Il decreto legge 76/2013 ha previsto l'estensione dell'obbligo di **convalida delle dimissioni** anche ai lavoratori assunti con contratto di **co.co.pro**.

Inoltre, ora, si prevede che il progetto non possa comportare lo svolgimento di compiti meramente **esecutivi e ripetitivi**. Tali requisiti devono essere presenti contemporaneamente per poter escludere la possibilità di instaurare un contratto di lavoro a progetto; si evince che **il progetto può prevedere compiti meramente esecutivi o meramente ripetitivi, disgiuntamente considerati**.

Resta fermo che il rapporto deve essere connesso a uno o più progetti specifici, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore, e che il progetto deve essere funzionalmente collegato a un preciso risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente.

LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

Il D.L. 76/2013 ha **escluso** testualmente l'applicabilità del preventivo **tentativo di conciliazione** alle ipotesi di licenziamento per **superamento del periodo di comportamento** di cui all'articolo 2110 del codice civile. Tale procedimento rimane, quindi, obbligatorio, per le sole ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo relativo a ragioni economiche nelle aziende con più di 15 dipendenti.