

DL 28 giugno 2013, n. 76

“Primi interventi urgenti per la promozione dell’occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di imposta sul valore aggiunto (IVA)”

<u>Art.1</u>	<i>Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani</i>
<u>Art.2</u>	<i>Interventi straordinari per favorire l’occupazione, in particolare giovanile</i>
<u>Art.3</u>	<i>Misure urgenti per l’occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno - Carta per l’inclusione</i>
<u>Art.5</u>	<i>Misure per l’attuazione della “Garanzia per i Giovani” e la ricollocazione dei lavoratori destinatari dei cosiddetti “ammortizzatori sociali in deroga”</i>
<u>Art.7</u>	<i>Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92</i>
<u>Art.9</u>	<i>Ulteriori disposizioni in materia di occupazione</i>

Art. 1

Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani

Assunzioni giovani lavoratori

- Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato per lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni, nel limite delle risorse complessive, pari a 794 milioni di euro così ripartite (e che possono essere integrati dalle singole regioni):

	2013	2014	2015	2016
Mezzogiorno	100	150	150	100
Centro Nord	48	98	98	50

Nel rispetto delle seguenti condizioni (a e b):

- a) Alternativamente:
 1. giovani di privi di impiego retribuito da almeno sei mesi;
 2. privi di diploma di scuola media superiore o professionale;
 3. che vivano soli con una o più persone a carico
- b) che comportino un incremento occupazionale calcolato sulla base della differenza tra il numero di tutti i lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione

L'incentivo è pari a un terzo della retribuzione imponibile a fini previdenziali, fino a un tetto massimo di 650 euro mensili per lavoratore ed è fruibile per 18 mesi mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili

- Incentivi nel caso di trasformazione di contratto a tempo determinato (nel rispetto delle condizioni di cui sopra), fermo restando che per ogni trasformazione sussiste l'obbligo di una ulteriore assunzione di un lavoratore (a prescindere dalle condizioni soggettive di cui sopra)
- l'incentivo è riconosciuto per 12 mesi e entro il limite di 650 euro mensili per lavoratore

Tali incentivi interessano le assunzioni effettuate a decorrere dalla data di approvazione degli atti necessari per il reperimento delle risorse (riprogrammazione Fondi strutturali) e non oltre il 30 giugno 2015.

Art. 2

Interventi straordinari per favorire l'occupazione, in particolare giovanile

Comma 1	<i>Apprendistato professionalizzante</i>	• Misure straordinarie applicabili fino al 31 dicembre 2015
Comma 2		• <u>Apprendistato professionalizzante</u>: adozione, entro il 30 settembre 2013, di Linee guida della Conferenza permanente Stato-Regioni per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2015 dalle microimprese, piccole e medie imprese, anche nell'ottica di una maggiore uniformità a livello nazionale dell'offerta formativa pubblica.
Comma 3		• <u>Apprendistato professionalizzante</u>: applicazione diretta delle seguenti disposizioni derogatorie al d.lgs. n. 167/2011, in carenza delle Linee guida: a) PFI obbligatorio solo per la formazione relativa alle competenze tecnico-professionali e specialistiche; b) registrazione della formazione e della qualifica professionale in un documento avente i contenuti minimi del libretto formativo del cittadino; c) per le imprese multilocalizzate, la formazione è effettuata secondo la disciplina della Regione dove l'impresa ha la sede legale.
Comma 4	<i>Tirocini formativi</i>	<u>Tirocini formativi</u>: nelle Regioni carenti della relativa disciplina, sono ammessi in base all'art. 18, legge n. 196/97 e al d.l. n. 142/98, con durata massima prorogabile di 1 mese.

Art. 3

Misure urgenti per l'occupazione giovanile e contro la povertà nel Mezzogiorno - Carta per l'inclusione

Incentivi per le assunzioni nel Mezzogiorno

Verranno attivate le seguenti ulteriori misure per i territori del Mezzogiorno (328 milioni di euro utilizzabili nel triennio 2013-2015) per :

- a) rifinanziamento delle misure per l'autoimpiego e autoimprenditorialità previste dal dlgs n. 185/2000 (80 ml di euro);
- b) rifinanziamento dell'azione del Piano di Azione Coesione rivolta alla creazione di cooperative sociali di giovani per la valorizzazione dei beni pubblici e per l'inclusione sociale (80 ml di euro);
- c) finanziamento di borse di tirocinio formativo a favore di giovani NEET meridionali fra i 18 e i 29 anni.

Tenuto conto della particolare incidenza della povertà assoluta nel Mezzogiorno, estensione della cd. "social card" ai territori delle regioni del Mezzogiorno che non ne siano già coperti, con un onere a carico dello Stato di 167 milioni di euro.

Le risorse per il finanziamento di tali misure derivano dalla riprogrammazione dei Programmi Operativi Nazionali dei fondi strutturali 2007-2013 destinati alle regioni del Mezzogiorno e dalla rimodulazione del cd. piano d'Azione Coesione.

Art. 5

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

Struttura di missione

E' Istituita, in via sperimentale, una "struttura di missione" in seno al Ministero del lavoro , fino al 31 dicembre 2015 per lo svolgimento, tra le altre, delle seguenti attività:

- interagire nei diversi livelli di Governo nell'ambito delle politiche occupazionali;
- definire le linee guida nazionali per le politiche di intervento di politica attiva;
- individuare i criteri per l'utilizzo delle risorse economiche;
- promuovere la stipula di convenzioni ed accordi con istituzioni pubbliche, istituzioni private per implementare e rafforzare le diverse azioni di politica attiva;
- definire meccanismi di premialità

Art. 7

Modifiche alla legge 28 giugno 2012, n. 92

Comma 1	<i>Contratto a termine</i>	<u>Primo contratto acausale (anche in somministrazione):</u> 1. periodo massimo 12 mesi per lo svolgimento di qualsiasi mansione; 2. introdotta la possibilità per i contratti collettivi, di tutti i livelli, di individuare “ogni altra ipotesi” di contratto acausale a tempo determinato; 3. può essere prorogato • può essere oggetto di conversione in contratto a tempo indeterminato, qualora prosegua oltre i limiti di cui all’art. 5, comma 2, del D.Lgs n.368/2001 • Abrogato l’obbligo di comunicazione al centro per l’impiego della prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato, di cui al comma 2 bis dell’art. 5 del D.Lgs n.368/2001, come introdotto dalla Riforma Fornero • Ripristino degli intervalli di tempo ante Riforma Fornero (contratti < 6 mesi →10 gg tra un contratto e l’altro, contratti > 6 mesi →20 gg tra un contratto e l’altro), salvo per le attività stagionali e ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi • Estensione del campo di applicazione del DLgs n. 368/2001 anche ai lavoratori in mobilità (art. 8, comma 2, L. n. 223/2001) • La possibilità per i contratti collettivi di individuare i limiti quantitativi (contingentamento) dei contratti a tempo determinato si estende anche a quelli acausali
Comma 2	<i>Lavoro intermittente</i>	• Introdotto limite complessivo per ciascun lavoratore pari a 400 giornate nell’arco di 3 anni solari, considerando, esclusivamente, le giornate di effettivo lavoro prestate • Semplificazione della disciplina sanzionatoria • Il periodo di vigenza dei contratti di lavoro intermittente, già sottoscritti alla data di entrata in vigore della Legge Fornero viene portato a 1° gennaio 2014
Comma 2 e 3	<i>Lavoro a progetto</i>	• Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti “meramente esecutivi e ripetitivi”

Comma 4	<i>Procedura Conciliativa ex art 7, co, 6 della L. n. 604/66</i>	Abrogata la procedura conciliativa in caso di: • licenziamento effettuato per superamento del periodo di comporto di cui all'art. 2110 c.c. • licenziamento effettuato in conseguenza di cambi di appalto • interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere
Comma 5 Lett. b)	<i>Aspi</i>	Concessa al datore di lavoro che assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Aspi, per ogni mensilità di retribuzione del lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile residua
Comma 5 Lett.d)	<i>Dimissioni in bianco</i>	Le disposizioni in materia di dimissioni in bianco trovano applicazione anche ai lavoratori/lavoratrici con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto e con contratti di associazione in partecipazione

Art. 9

Ulteriori disposizioni in materia di occupazione

Comma 1	<i>Responsabilità solidale</i>	- Le disposizioni di cui all'art. 29 del D.lgs n. 276/2003 trovano applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale ed assicurativa nei confronti dei lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma - Le stesse disposizioni <u>non si applicano</u> ai contratti di appalto stipulati dalla PA - Eventuali disposizioni previste dalla contrattazione collettiva hanno effetto esclusivamente con riferimento ai trattamenti retributivi e non anche contributivi e previdenziali nei confronti dei lavoratori
Comma 2	<i>Ammende igiene e sicurezza</i>	- Previsto una rivalutazione, ogni 5 anni, in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo delle ammende inflitte a seguito di contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza - In prima applicazione, tale rivalutazione, decorrerà dal 1° luglio 2013 nella misura del 9,6%
Comma 3	<i>Apprendistato</i>	Dopo il conseguimento della qualifica o del diploma professionale è possibile trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. La durata massima dei due periodi non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva
Comma 4	<i>Accordi in deroga</i>	Gli accordi in deroga di cui all'art. 8 del D.L 138/2011 devono essere depositati alla Dtl
Comma 5	<i>Comunicazioni obbligatorie</i>	Le comunicazioni obbligatorie di cui al DLgs n. 181/2000 sono valide anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione da parte dei lavoratori nei confronti dell'INPS, INAIL, delle DTL e della prefettura