

Il nuovo decreto sul lavoro

Emanuele Montemarano (fonte: Rivista Agidae 4/2013)

Il decreto legge 28 giugno 2013 n. 76, successivamente convertito con la legge 9 agosto 2013 n. 99, contiene numerose novità in materia di lavoro.

L'attuale governo, pur avendo sostanzialmente confermato l'impianto complessivo della legge Fornero, è infatti intervenuto su molti punti della stessa, anche alla luce dei risultati del primo anno di applicazione (si ricorda che la legge Fornero è in vigore da luglio 2012). Oltre a tali interventi, poi, il decreto contiene significativi incentivi per le nuove assunzioni, nel tentativo di combattere, o almeno arginare, la disoccupazione ormai dilagante a fronte dell'incedere senza tregua della crisi economica.

Tenendo conto dell'ampiezza della riforma, sarà utile passare in rassegna le novità principali.

Incentivi per le nuove assunzioni dei lavoratori giovani

Il nuovo sistema degli incentivi premia l'assunzione di due categorie di lavoratori, colpiti dalla crisi con estrema durezza: i giovani e i disoccupati.

Per quanto riguarda i primi, va premesso che per giovani, ai fini della concessione dell'incentivo, s'intendono tutte le persone di età compresa tra 18 e 29 anni. È inoltre richiesto che sussista **almeno una di queste 3 situazioni soggettive in capo ai giovani da assumere:**

- 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.

Altra condizione per godere dell'incentivo è che le assunzioni dei giovani comportino un incremento occupazionale netto, il quale si calcola prendendo in considerazione il numero dei lavoratori rilevato ogni mese rispetto al numero dei lavoratori mediamente occupati nell'anno che precede l'assunzione.

Tale vincolo, evidentemente, serve a impedire operazioni strumentali, dirette a fruire dell'incentivo senza aumentare il numero complessivo dei lavoratori occupati.

L'importo e la durata del beneficio sono consistenti. L'incentivo, infatti, è pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali con un tetto massimo di 650 euro, per un periodo di 18 mesi.

Lo stesso incentivo, ma per la ridotta durata di 12 mesi invece che di 18, spetta anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro a termine con un lavoratore giovane. La portata della norma, in questo caso, appare però limitata dalla necessità che ci sia comunque un incremento occupazionale netto, il che impone, per godere dell'incentivo, che, accanto alla trasformazione del rapporto con il giovane, si proceda contestualmente all'assunzione di un ulteriore lavoratore (per il quale non è ovviamente richiesta la condizione della giovane età). In tempi di crisi, ciò appare fortemente improbabile.

Da ultimo, va sottolineato che le risorse messe a disposizione dallo Stato per l'incentivo in oggetto saranno contenute in rigorosi parametri imposti dall'obbligo di contenimento della spesa pubblica, sicché l'effettiva corresponsione ai datori di lavoro sarà subordinata alla capienza di risorse, fermo restando che l'erogazione seguirà l'ordine cronologico delle assunzioni.

Modifiche in materia di contratti a tempo determinato

Gli interventi normativi degli ultimi tempi stanno sempre più allargando l'ambito di applicazione del contratto a termine, che ormai costituisce la forma prevalente di assunzione. Il principio che ha dominato il diritto del lavoro degli ultimi 40 anni, per cui il rapporto di lavoro è sempre

a tempo indeterminato, tranne rarissime eccezioni giustificate da necessità straordinarie, è ormai in vita solo sulla carta. Basti pensare che, nell'ultimo anno, meno del 20% delle assunzioni in Italia è stato a tempo indeterminato.

Questo nuovo scenario riceverà un'ulteriore accelerazione con il decreto in esame. **Esso, infatti, ha abrogato il divieto di proroga del contratto a termine "acausale"**. Si ricorda, infatti, che la legge Fornero aveva eliminato la necessità delle ragioni giustificatrici del termine, a condizione che si trattasse della prima assunzione presso quel datore di lavoro e che la durata del contratto non superasse i 12 mesi. L'unico limite imposto a tale forma di assunzione a termine era che, al contrario degli altri rapporti a tempo determinato, ne era vietata la proroga.

Ebbene, **anche tale limite è stato eliminato dal decreto n. 76, sicché ora è possibile, tra assunzione iniziale e successiva proroga, occupare qualunque lavoratore a tempo determinato fino a 3 anni**. Sempre in materia di lavoro a termine, il decreto ha opportunamente corretto la disposizione della legge Fornero che aveva previsto un intervallo di 60 o 90 gg. tra un contratto a termine ed il successivo con lo stesso lavoratore (a seconda che la durata iniziale fosse inferiore o superiore a 6 mesi).

Questa sgradita novità, che aveva creato enormi problemi alle imprese, è stata cancellata e si è tornati al precedente intervallo rispettivamente di 10 e 20 giorni.

Il decreto ha altresì soppresso l'obbligo di comunicare al Centro per l'Impiego la prosecuzione del rapporto per alcuni giorni oltre la scadenza inizialmente prevista del termine, fermo restando che la prosecuzione non può superare il tetto massimo di 30 o 50 giorni, sempre a seconda che la durata iniziale fosse inferiore o superiore a 6 mesi, pena la conversione del rapporto a tempo indeterminato.

Novità sul lavoro intermittente

Il lavoro intermittente, introdotto nel 2003 dalla legge Biagi, consiste nell'assunzione di un lavoratore, con l'accordo che costui dovrà erogare la prestazione lavorativa solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro e che sarà retribuito solo in proporzione alle ore di lavoro effettivamente svolte, fatta salva un'eventuale indennità mensile di disponibilità, nella sola ipotesi in cui il lavoratore si obblighi anche a tenersi a disposizione del datore di lavoro.

Si può ricorrere al lavoro intermittente, in assenza di specifiche disposizioni del contratto collettivo, con lavoratori che abbiano meno di 25 e più di 55 anni.

A tali disposizioni, che rimangono in vita, **l'attuale decreto aggiunge che il ricorso al lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di 3 anni solari e che, in caso di superamento di tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo pieno e indeterminato.**

Alleggerimento sul lavoro a progetto

Il decreto interviene sulla co.co.pro. (collaborazione coordinata e continuativa a progetto), con un'opportuna correzione ad una disposizione della legge Fornero che aveva, di fatto, bloccato l'utilizzo del lavoro a progetto da parte di moltissime imprese. Quest'ultima, infatti, aveva disposto che in ogni caso fosse sempre precluso il ricorso alla co.co.pro. quando i compiti assegnati al collaboratore fossero "esecutivi o ripetitivi". L'uso della disgiunzione "o" aveva innalzato un muro sulla co.co.pro., dal momento che essa diventava illecita per tutte le prestazioni esecutive (quand'anche non ripetitive) e per tutte le prestazioni ripetitive (quand'anche non di natura esecutiva ma intellettuale, come ad esempio la docenza in un corso di formazione professionale).

Il decreto n. 76/2013 ha fortunatamente sostituito la disgiunzione "o" con la congiunzione "e", sicché ora l'illegittimità della co.co.pro. scatta solo se i compiti assegnati al collaboratore sono sia esecutivi che ripetitivi.

Resta comunque fermo che la collaborazione a progetto è possibile solo se ricorrono tutti gli altri rigorosi requisiti che il decreto attuale ha lasciato invariati (effettiva autonomia del collaboratore, assenza di rapporto gerarchico con il datore di lavoro, redazione di un progetto scritto con assegnazione di uno specifico obiettivo al collaboratore, non equivalenza con le prestazioni svolte dai dipendenti dello stesso datore di lavoro, adeguatezza del compenso e così via).

Chiarimenti sul lavoro accessorio

Il decreto contiene un prezioso chiarimento sul lavoro accessorio, eliminando l'ambigua disposizione per cui esso era riservato ad attività "di natura meramente occasionale". Tale richiamo è ora scomparso, sicché, per l'utilizzo di tale tipologia e la conseguente retribuzione mediante i voucher comprensivi dei contributi assicurativi e previdenziali, rimangono in piedi solo i due parametri di natura economica (vale a dire il doppio limite annuale di 5.000 euro per gli importi complessivamente percepiti dal lavoratore da tutti i committenti e di 2.000 euro da parte del singolo datore di lavoro).

Gli enti, quindi, senza preoccuparsi di null'altro, potranno ricorrere al lavoro accessorio liberamente, alla sola condizione che non corrispondano nell'anno più di 2.000 euro al lavoratore e che costui dichiarerà di non aver percepito complessivamente, attraverso il lavoro accessorio, più di 5.000 euro nello stesso anno di riferimento.

Chiarimenti sulla nuova procedura per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo

La legge Fornero aveva introdotto una nuova e complessa procedura in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per tutte le aziende che rientrano nel campo di applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (la quasi totalità degli enti ecclesiastici).

Il decreto n. 76/2013 ora opportunamente chiarisce, risolvendo alcuni dubbi applicativi sorti nell'ultimo anno, che la procedura non dev'essere espletata nei licenziamenti per superamento del periodo di comporta e nei licenziamenti per cambio di appalto, laddove una norma di natura contrattuale preveda l'assorbimento dei lavoratori da parte dell'impresa subentrante.

Incentivi per le assunzioni dei disoccupati

Si tratta della seconda ipotesi di assunzioni agevolate, oltre a quella dei lavoratori giovani già illustrata.

L'incentivo si applica a tutte le assunzioni di lavoratori in Aspi (l'assegno sociale per l'impiego, che ha sostituito la precedente indennità di disoccupazione), per il consistente importo del 50% di ogni mensilità di indennità non ancora corrisposta al lavoratore. Ad esempio, se si assume un lavoratore che percepisce 600 euro al mese di Aspi e che ne avrà diritto ancora per 6 mesi, si avrà un beneficio di 300 euro al mese per 6 mesi, per un totale di 1.800 euro.

La disposizione, evidentemente, favorirà l'assunzione dei lavoratori che hanno appena iniziato a percepire l'Aspi, sicché in tal caso il beneficio per il datore si protrarrà per un numero maggiore di mesi.

Convalida delle dimissioni anche per i collaboratori

Il decreto estende la nuova procedura in materia di dimissioni, introdotta dalla legge Fornero, anche al recesso da parte dei collaboratori a progetto e degli associati in partecipazione.

Responsabilità solidale negli appalti Con il decreto n. 76/2013 la tormentata materia della responsabilità solidale negli appalti (ormai sempre più "croce" e sempre meno "delizia" per gli enti ecclesiastici) si arricchisce di un nuovo capitolo, ancora una volta penalizzante per il committente. **La solidarietà del committente verso il personale appaltato, a cui si unisce la solidarietà fiscale introdotta dal governo Monti e la responsabilità in materia di sicurezza dei lavoratori appaltati, non riguarda più soltanto i lavoratori**

subordinati occupati nell'appalto, ma anche tutti i lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma, senza eccezione alcuna. Ne consegue che i controlli che l'Istituto appaltante dovrebbe già sistematicamente svolgere per tutti gli appalti (acquisizione del DURC dell'appaltatore, dei contratti di lavoro e dei prospetti di paga del personale appaltato e così via) andranno estesi a tutti gli altri collaboratori dell'impresa appaltatrice che sono utilizzati nell'appalto.