

Nota su alcune norme DL 76 del 28/6/2013

Contratti a termine

Le modifiche alla normativa sui contratti a termine sono contenute nell'art. 7.
Il comma 1 bis del D. Lgs. n. 368/2001 è sostituito dal seguente:

"Il requisito di cui al comma 1 [esigenze tecnico, produttive, organizzative e sostitutive] non è richiesto:

a) nell'ipotesi del **primo rapporto a tempo determinato**, di durata non superiore a dodici mesi, concluso tra un datore di lavoro o utilizzatore e un

lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima utilizzazione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'art. 20 del D. Lgs. n. 276/2003;

b) in **ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali**, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Ne consegue che:

- ➔ si lascia **spazio alla contrattazione, anche aziendale**, di prevedere **ipotesi ulteriori** all'interno del contratto "acausale".
- ➔ si **elimina l'ipotesi** che rinviava alla contrattazione nazionale o se decentrata, a quella di secondo livello, la possibilità prevedere altre ipotesi nella percentuale del 6%.

E' stato inoltre **abrogato** il comma 2 bis dell'art. 4 che **non consentiva la proroga per il contratto a tempo determinato "acausale"**.

Ne consegue che il contratto "acausale" **può essere prorogato come gli altri contratti a termine**.

Modifiche sono state portate anche all'art. 5.

La prima riguarda il comma 2 del contratto, con un'aggiunta dopo le parole "Se il rapporto di lavoro.." sia ha:

*2. Se il rapporto di lavoro, **instaurato anche ai sensi dell'articolo 1, comma 1-bis**, continua oltre il ventesimo trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonchè decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis, ovvero oltre il trentesimo cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.*

Viene, altresì, **cancellato l'obbligo della comunicazione dello sfioramento del termine** (era previsto dal comma 2 bis dell'art. 5) che, peraltro, non era sanzionato in caso d'inadempimento.

Un'altra novità si ha con la sostituzione del comma 3 dell'art. 5 e riguarda **l'intervallo tra un contratto a termine e l'altro che torna ad essere di 20 o 30 giorni**, a seconda che il precedente rapporto abbia avuto una durata fino a sei mesi o superiore.

La **disposizione non si applica ai contratti per attività stagionali** e laddove vi sia una previsione specifica dei contratti collettivi anche aziendali che potrebbero abbassare ulteriormente la pausa.

Novità anche per l'art. 10 che regola le ipotesi di esclusione.

La prima riguarda **l'esclusione dal campo di applicazione** del D. Lgs. n. 368/2001, prevista al comma 1:

- ➔ al lavoro temporaneo,
- ➔ ai contratti di formazione e lavoro,
- ➔ all'apprendistato,
- ➔ ai rapporti a termine che non costituiscono lavoro subordinato,
- ➔ ai richiami del personale volontario dei Vigili del Fuoco,
- ➔ **ai contratti a termine dei lavoratori in mobilità** (ex art. 8, comma 2, della Legge n. 223/1991).

La seconda novità riguarda una modifica al comma 7 dell'art. 10 che disciplina i limiti quantitativi di utilizzazione per i quali si rimanda alla contrattazione collettiva.

Nel computo sono ora compresi oltre a quelli previsti, in via generale, dal comma 1 anche i rapporti "acausali" (comma 1-bis).

IL CONTRATTO A TERMINE - SINTESI	
Articolo 7	
Contratto "acausale" Casi di ammissibilità	E' possibile stipulare contratti c.d. "acausali" (privi dell'indicazione delle "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo"): a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato; b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali. La disposizione è valida altresì per la somministrazione di lavoro a tempo determinato.
Prosecuzione senza comunicazione	E' abolito l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre la scadenza del termine fissato.
Intervalli	Gli intervalli tra un contratto a tempo determinato e il successivo sono ridotti e tornano ad essere pari a 10 o 20 giorni, a seconda della durata del primo contratto. Le norme riguardanti gli intervalli non si applicano a tutti i casi di lavoro stagionale e alle ulteriori ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva.
Rinnovo	E' ammesso il rinnovo del contratto "acausale".

Collaborazioni coordinate e continuative a progetto

L'art. 7, comma 2, lettere c) e d), porta modifica alla disciplina contenuta nel D. Lgs. n. 276/2003.

Sostituisce la congiunzione "o" con "e" ai compiti meramente "esecutivi e ripetitivi".

Con questa variazione si accoglie l'interpretazione già espressa in via amministrativa, secondo la quale, i **due requisiti** non sono disgiunti nel progetto ma **devono coesistere**.

I compiti "meramente esecutivi e ripetitivi" possono essere individuati dalla contrattazione collettiva.

All'interno dell'art. 62, che disciplina la forma e gli elementi che deve contenere il contratto a progetto, è soppresso l'inciso "ai fini della prova".

Sicurezza e igiene sul lavoro

Le novità sono state previste dall'art. 9, comma 2.

Il comma 4 bis dell'art. 306 del D. Lgs. n. 81/2008 è stato così sostituito:

*"Le **ammende** previste con riferimento nelle contravvenzioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e le **sanzioni amministrative sono rivalutate a cadenza quinquennale con decreto del Direttore Generale per l'Attività Ispettiva in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo con arrotondamento della cifra al decimale superiore. In sede di prima applicazione la rivalutazione avviene, a decorrere dal 1° luglio 2013, nella misura del 9,6%."***

La metà delle maggiorazioni sono destinate al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del Lavoro.

Contratti di prossimità

Il comma 4 dell'art. 9 aggiunge una dichiarazione nel comma 2 bis dell'art. 8 della Legge n. 148/2011 che ora recita:

*"Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, **subordinatamente al loro deposito presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio.**"*

Si osservi che non è previsto un termine per il deposito.

Addizionali all'Irpef regionali

L'articolo 11, al comma 12, prevede che, in deroga alle disposizioni dell'art. 50, comma 3 del D. Lgs. n. 446/97, come integrato dall'art. 3, comma 1 del D. Lgs. n. 56/2000, le Regioni a Statuto Speciale e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, a decorrere dall'anno 2014, possono aumentare fino ad un massimo di 1 punto percentuale l'aliquota base dell'addizionale regionale all'IRPEF, stabilita nella misura dell'1,23 per cento.

Acconto Irpef

L'articolo 11 ai comma 18 e 19 si occupa di Irpef. Dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2013, la misura dell'acconto IRPEF è aumentata dal 99% al 100%.

Per l'anno 2013, l'aumento produce effetti esclusivamente sulla seconda o unica rata di acconto IRPEF che dovrà essere ricalcolata e pertanto determinata in misura corrispondente alla differenza tra l'acconto complessivamente dovuto (pari al 100%) e l'importo dell'eventuale prima rata di acconto.

Per i contribuenti che si sono avvalsi dell'assistenza fiscale presentando il modello 730, il sostituto d'imposta dovrà trattenere la seconda o unica rata di acconto tenendo conto della nuova misura dell'acconto.

Sgravio sui premi

Aumenta il tetto per gli anni 2010 e 2011

Aspetti operativi e termini



In attuazione della previsione in materia di sgravi contributivi sulle erogazioni previste dai contratti collettivi di secondo livello, i DD.MM. 3 agosto 2011 e 24 gennaio 2012 hanno disciplinato l'incentivo relativamente agli anni 2010 e 2011, individuando, tra l'altro, nel 2,25% della retribuzione dei lavoratori interessati, il tetto entro il quale è stato possibile richiedere il beneficio.

Novità

Con il Messaggio n. 10357 del 27 giugno 2013, l'Inps illustra la disciplina e fornisce le istruzioni operative per il recupero dell'ulteriore beneficio previdenziale.

Riferimenti

• Decreto 3 agosto 2011 • Decreto 24 gennaio 2012 • INPS, [Messaggio n. 10357 del 27 giugno 2013](#).

Premessa

Con il Messaggio n. 10357 del 27 giugno 2013 l'Inps,

→ fissa al:

- 2,50% quello relativo ai premi erogati nel 2010 e
- 2,60% quello relativo ai premi erogati nel 2011.

→ fornisce le istruzioni operative per il recupero dell'ulteriore beneficio previdenziale, con riferimento ai datori

- agricoli
- non agricoli;
- iscritti alle ex Gestioni INPDAP e ENPALS.

Il contesto normativo

La Legge n. 247/2007 prevede uno **sgravio contributivo sui premi di risultato** incerti nel loro ammontare o corresponsione

→ nel limite del 5% dell'imponibile annuo del lavoratore e comunque

→ nel limite della percentuale stabilita anno per anno da decreto da emanarsi.

L'articolo 2 c. 2 di entrambi i DD.MM. 3 agosto 2011 e 24 gennaio 2012 prevede che, in **relazione al monitoraggio** delle domande e delle risorse finanziarie impegnate, **il tetto possa essere rideterminato**, in sede di conferenza dei servizi tra le Amministrazioni interessate, indetta ai sensi dell'articolo 14 della legge n. 241 del 1990 e successive **modificazioni e integrazioni, fermo restando il limite massimo della retribuzione contrattuale**, individuato dal comma 67 dell'articolo 1 della legge n. 247/2007, **nella misura del 5%.**

A conclusione dell'iter descritto, le Amministrazioni interessate hanno concordato che **le somme residue riferite agli anni 2010 e 2011** siano utilizzate rideterminando il **tetto della retribuzione dei lavoratori interessati** fino, rispettivamente, alle seguenti percentuali:

→ 2,50% per il 2010

→ 2,60% per il 2011.

Si ricorda che il limite sgravabile concesso in un primo momento per gli anni 2010 e 2011 era pari al 2,25%.

I datori di lavoro già autorizzati allo sgravio per dette annualità potranno
➔ **recuperare l'ulteriore percentuale spettante** (massimo 0,25% per il 2010 e 0,35% per il 2011),
➔ in sede di **conguaglio contributivo**.

L'Istituto precisa che le percentuali aggiuntive **potranno essere fruito nella loro interezza esclusivamente in presenza di premi** il cui ammontare complessivo si sia collocato nei limiti del tetto rideterminato (2,50% per il 2010 e 2,60% per il 2011), ovvero lo abbia superato.

Conseguentemente, laddove l'erogazione oggetto di sgravio sia stata d'importo inferiore rispetto a detta percentuale, i datori di lavoro dovranno limitarsi al recupero della sola quota effettivamente spettante.

Esempio

retribuzione annua del lavoratore	€ 36.000	comprensivi del premio
premio corrisposto	€ 850,00	2,36% della retribuzione
tetto dell'erogazione per la quale è già stato richiesto e autorizzato lo sgravio	€ 810,00	€ 36.000,00 x 2,25%
tetto al 2,50%	€ 900,00	
percentuale di incremento praticabile, al netto delle eventuali misure compensative previste dall'attuale legislazione	0,11%	

Si ricorda che lo sgravio contributivo è così articolato:

- ➔ entro il limite massimo di 25 punti dell'aliquota a carico del datore di lavoro, al netto delle riduzioni contributive per assunzioni agevolate, delle eventuali misure compensative spettanti e - in agricoltura - al netto delle agevolazioni per territori montani e svantaggiati;
- ➔ totale sulla quota del lavoratore.

Si ricorda, altresì, che **la concreta fruizione del beneficio resta subordinata al rispetto delle condizioni** previste dall'articolo 1, comma 1175 della legge n. 296/2006 **in materia di regolarità contributiva e di rispetto della parte economica degli accordi e contratti collettivi**.

Indicazioni operative

In primo luogo l'Istituto rende noto che sarà attribuito d'ufficio nuovamente il **CA "9D"** a tutte le aziende, non agricole, già in precedenza autorizzate alla fruizione dello sgravio per gli anni 2010 e/o 2011.

DDL non agricoli

A seguito dell'attribuzione del CA "9D" le aziende non agricole dovranno utilizzare le modalità espositive e i codici causale già comunicati a suo tempo con

- ➔ il Messaggio n. 12125/2012 per lo sgravio 2010,
- ➔ il Messaggio n. 17017/2012 per il beneficio sui premi erogati in corso 2011.

Nell'elemento <DenunciaAziendale> di <AltrePartiteACredito> di <CausaleACredito> del flusso UniEMens andranno inseriti i codici riportati nelle seguenti tabelle a seconda che si tratti dello sgravio 2010 o 2011.

PREMI 2010		
TIPO SGRAVIO	CODICE	DESCRIZIONE
Contrattazione aziendale	L964	Sgravio aziendale ex DM 17-12-09 quota a favore del DL
	L965	Sgravio aziendale ex DM 17-12-09 quota a favore del lavoratore
Contrattazione territoriale	L966	Sgravio territoriale DM 17-12-09 quota a favore del DL
	L967	Sgravio territoriale ex DM 17-12-09 quota a favore del lavoratore

PREMI 2011		
TIPO SGRAVIO	CODICE	DESCRIZIONE
Contrattazione aziendale	L974	Sgr. aziendale ex DM 24-01-2012 quota a favore del DL
	L975	Sgr. aziendale ex DM 24-01-2012 quota a favore del lavoratore
Contrattazione territoriale	L976	Sgr. aziendale ex DM 24-01-2012 quota a favore del DL
	L977	Sgr. aziendale ex DM 24-01-2012 quota a favore del lavoratore

All'atto del conguaglio, il datore provvederà a **restituire al lavoratore la quota parte** di beneficio a lui spettante.

Il **recupero** dovrà avvenire **entro lunedì 16 settembre** (UniEMens relativo alle competenze di agosto).