



# più

**Il portafoglio**  
**Abbreviare la vita**  
**delle obbligazioni**  
 a pagina 17

**La guida**  
**Imposta di bollo,**  
**aumenti e sanzioni**  
 a pagina 15

**MONGE**  
 1963  
 2013  
**50**

Dal 1963 il pet food  
 Italiano nel mondo

**IL SETTIMANALE DI CHI FA IMPRESA, CERCA LAVORO E RISPARMIA IN LIGURIA**

10 LUGLIO 2013 n° 38. Allegato al numero odierno de Il Secolo XIX. In vendita esclusivamente con Il Secolo XIX a € 0,30 più il prezzo del quotidiano

**Indagine Anie**  
 Nel 2013 assunti 4 mila  
 laureati e diplomati  
 alle pagine 8 e 9

**Bussola Europa**  
 Obiettivo puntato  
 sui trasporti  
 alle pagine 6 e 7

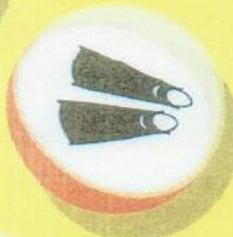
**12,2**  
 milioni

Due bandi di gara  
 su "valutazioni  
 di impatto" nel  
 settore e "sicurezza  
 navi da crociera"

**Bonus, a termine  
 e intermittenti**  
**Il decreto giovani**  
 a pagina 13

## LE OCCASIONI DELL'ESTATE IN LIGURIA

# Tutti i lavori alla "luce del sole": ecco la guida e gli indirizzi



Non solo camerieri e bagnini. La bella stagione garantisce sempre di più interessanti opportunità occupazionali, che possono trasformarsi anche in mestieri di più lunga durata: guide e accompagnatori turistici, guide ambientali e alpine, istruttori subacquei, personale per agriturismo, bed&breakfast, villaggi vacanza e parchi avventura. La mappa completa alle pagine 2 e 3

## DIRITTI & ROVESCII

*Insegnare  
 in inglese è utile,  
 ma contrasta  
 con la legge*

SIMONETTA RONCO

**"V**oi sapete che, quando un popolo ha perduto patria e libertà e va disperso per il mondo, la lingua gli tiene luogo di patria e di tutto... Sapete che così avvenne in Italia, che la prima cosa che volemmo quando ci risentimmo italiani dopo tre secoli di servitù, fu la nostra lingua comune, che Dante creava, il Machiavelli scriveva, Ferruccio parlava. Sapete infine che parecchi valenti uomini si dettero a ristorare lo studio della lingua, e fecero opera altamente civile, perché la lingua per noi fu ricordanza di grandezza, di sapienza, di libertà, e quegli studi non furono moda letteraria, come ancora credono gli sciocchi, ma prima manifestazione del sentimento nazionale...". Queste parole, scritte da Luigi Settembrini nella sua opera più nota, *Ricordanze della mia vita* riassumono in modo esemplare l'atteggiamento che patrioti e letterati dell'età del Risorgimento e dell'unificazione politica nazionale avevano verso la lingua comune. Non è un vezzo citarli in questa sede, un po' lontana dalla personalità risorgimentale e dagli anelli patriottici, perché recentemente, in un caso finito davanti al Tar della Lombardia ha dato modo ai giudici amministrativi di tornare sul problema dell'uso della lingua italiana e della rilevanza morale, culturale e finanche costituzionale che l'italiano ha per tutti coloro che vivono e lavorano nel nostro Paese



**Simonetta Ronco**, è ricercatrice di diritto commerciale all'Università di Genova e dottoranda di ricerca in Metodologie e Tecniche della legislazione

SEGUE >>>



9 771964 039774

# contratti & aziende

## “Decreto giovani”, la mappa delle nuove norme e chance

Roberto De Lorenzis



### CHI È

Roberto De Lorenzis, consulente del lavoro dal '78, è stato presidente nazionale Associazione Consulenti del lavoro dal 1996 al 2007 ed è presidente regionale Liguria in carica di Confindustria. È esperto in amministrazione del personale, relazioni sindacali, contratti di lavoro, procedure ammortizzatori sociali, sicurezza sul lavoro e formazione.

**L**a Gazzetta Ufficiale n.150 del 28 giugno 2013 ha pubblicato il Decreto Legge 28/06/2013 n. 76, entrato in vigore il giorno stesso della pubblicazione.

Il titolo I del provvedimento riporta “Misure straordinarie per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale”: analizziamo in sintesi le principali novità.

### BONUS ASSUNZIONE

In attesa delle ulteriori misure che saranno realizzate anche attraverso il ricorso alle risorse della programmazione comunitaria 2014-2020 viene istituito, in via sperimentale, un incentivo per i datori di lavoro che assumano giovani dai 18 a 29 anni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche trasformando contratti a tempo determinato, a decorrere dal 29 giugno 2013 e non oltre il 30 giugno 2015.

Per avere diritto all'agevolazione non è sufficiente l'assunzione, occorre infatti che si realizzi un incremento occupazionale calcolato in base alla differenza tra il numero dei lavoratori occupati in ciascun mese ed il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti all'assunzione. Ne deriva che, nel caso di trasformazione di un rapporto a termine, è addirittura necessario assumere un altro lavoratore ad incremento della media occupazionale che non si realizzerebbe con la semplice trasformazione del rapporto.

L'agevolazione consiste in un contributo pari a 1/3 della retribuzione lorda per un periodo di 18 mesi (12 in caso di trasformazioni).

Il valore mensile dell'incentivo non può superare i 650 euro per lavoratore assunto che, oltre ad avere età compresa fra 18 e 29 anni dovrà rientrare in almeno una delle seguenti condizioni:

- essere privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- essere privo di diploma di scuola media superiore o professionale;
- vivere solo con una o più persone a carico.

Il legislatore dovrebbe però precisare cosa intende con l'espressione “privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi”; formula già utilizzata, in passato, ma mai definita dal punto di vista normativo.

L'agevolazione riguarda tutti i datori di lavoro, quindi anche i non imprenditori (es. professionisti).

All'Inps il compito di disciplinare con propria circolare le modalità attuative dell'incentivo: auspichiamo che ciò avvenga nei tempi fissati dal decreto (60 gg.) altrimenti avremo un'altra misura annunciata ma non attuata, come per gli incentivi introdotti dalla “riforma Fornero” per ricollocare donne e disoccupati over 50 che, ad un anno dall'entrata in vigore della legge (92/2012), sono ancora in attesa di essere sbloccati.

L'incentivo verrà riconosciuto entro la capienza dei fondi messi a disposizione, in base all'ordine cronologico riferito alla data di assunzione.

Rapportando il valore dell'incentivo con i fondi a disposizione se ne ricava che non potranno essere finanziate più di 17 mila assunzioni per anno: siamo ben lontani dai 200 mila posti di lavoro preannunciati in sede di presentazione del decreto.

**Il valore mensile dell'incentivo non può superare 650 € per lavoratore assunto, che dovrà avere età compresa fra 18 e 29 anni**

### CONTRATTI A TERMINE

Gli intervalli minimi prescritti fra un contratto a termine e l'altro, in caso di riassunzione, vengono portati a 10 gg. per i contratti di durata inferiore a 6 mesi ed a 20 gg. per i contratti di durata superiore, ripristinando così le regole vigenti prima della “riforma Fornero”, che aveva portato l'intervallo minimo rispettivamente a 60 e 90 gg. con effetti assolutamente controproducenti.

Interessanti le nuove disposizioni che rimuovono il divieto di proroga dei contratti a termine privi di causale che è possibile stipulare in caso di primo contratto di lavoro fra impresa e dipendente: pur restando nel limite massimo di 12 mesi è adesso possibile utilizzare la proroga (es: contratto stipulato per 6 mesi, successivamente prorogato per altri 6 mesi) prima preclusa.

Altra novità rilevante la possibilità per i contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di stabilire ulteriori fattispecie di assunzione con contratto a termine senza indicazione della causale, con l'unica limitazione dei 36 mesi di durata massima.

Una semplice modifica che potrà rivelarsi efficace nell'incrementare la flessibilità

in entrata in maniera selettiva e non generalizzata, con il controllo del sindacato.

### LAVORATORI INTERMITTENTI

Come si ricorderà la “riforma Fornero”, per evitare abusi nell'utilizzo di questa tipologia contrattuale aveva introdotto l'obbligo di comunicare preventivamente agli organismi competenti non solo l'assunzione ma ogni singola chiamata del lavoratore, sanzionando pesantemente la mancata comunicazione (da 400 a 2400 euro); la nuova disposizione prevede l'inapplicabilità di ogni sanzione qualora dagli adempimenti di carattere contributivo già assolti, si evidenzia la volontà di non occultare la prestazione di lavoro.

Tanto per fare un esempio pratico: il datore di lavoro che dimentichi di comunicare la chiamata, ma registri regolarmente sul LUL la prestazione e versi contributi ed imposte non è più sanzionabile per l'omessa comunicazione preventiva.

La nuova norma introduce inoltre per questo contratto un limite massimo di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari prevedendo, in caso di superamento, la conversione in rapporto a tempo indeterminato.

### ASSUNZIONI LAVORATORI DISOCCUPATI

I datori di lavoro che assumono a tempo pieno ed indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Aspi (indennità di disoccupazione) hanno diritto ad un contributo mensile pari al 50% dell'indennità Aspi residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore se fosse rimasto disoccupato.

### LAVORO ACCESSORIO (VOUCHER)

La vecchia norma (D.Lgs 276/2003) nel disciplinare il lavoro accessorio sottolineava come lo stesso potesse essere utilizzato solo per prestazioni “di natura meramente occasionale”, generando non pochi dubbi interpretativi.

Il Ministero del lavoro, con circolare 18/2012, aveva sostenuto che l'unico limite all'utilizzo fosse rappresentato dal tetto reddituale previsto dalla legge (5 mila euro) ma, per quanto autorevole, trattavasi comunque di interpretazione.

La nuova norma elimina l'inciso ren-

dendo così pacifico ed incontrovertibile il fatto che è possibile attivare rapporti di lavoro accessorio tenendo conto unicamente del limite economico.

### APPRENDISTATO

La nuova norma prevede che la Conferenza Stato-Regioni, entro il 30 settembre 2013, adotti linee guida per disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante in una logica di maggiore omogeneità di regole sull'intero territorio nazionale: un primo passo necessario, ma non sufficiente, a far decollare anche in Italia questo rapporto di lavoro, che dovrebbe rappresentare la via maestra per l'accesso dei giovani al mondo del lavoro.

### CONVALIDA DIMISSIONI

Viene introdotto anche per i Contratti di Collaborazione a Progetto e per gli Associati in Partecipazione l'obbligo di attivare la procedura di convalida delle dimissioni.

Il committente (l'associato) dovrà trasmettere al collaboratore (o associato in partecipazione) dimissionario l'invito a presentarsi presso la Direzione Territoriale del Lavoro o presso il Centro per l'Impiego ancora presso gli organismi individuati dalla contrattazione collettiva

di categoria, per procedere alla convalida delle dimissioni.

In alternativa è sufficiente una apposita dichiarazione di conferma delle dimissioni, resa dal collaboratore interessato, da apporsi in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto inviata al Centro dell'Impiego.

Un inutile appesantimento burocratico di cui certo non si sentiva la necessità.

Queste le più importanti modifiche introdotte da D.L.76/2013 che, pur restando un necessario, e nel complesso positivo, intervento di “manutenzione della legislazione sul lavoro, rappresenta tuttavia una ulteriore occasione per produrre effetti significativi.

È infatti indispensabile procedere a una riduzione del cuneo fiscale e del costo del lavoro ma è parimenti necessario un intervento “forte e chiaro” di semplificazione normativa: un ambito dove può fare moltissimo senza spendere nulla!

**La Conferenza Stato-Regioni, entro il 30.9.2013, deve adottare le linee guida per il contratto di apprendistato professionalizzante**