



Circolare 2012

Pollena Trocchia, lì 3 settembre 2012

Riforma del lavoro 2012

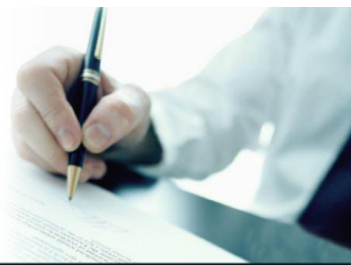
Gentile Cliente,

con la presente Vi informiamo quanto segue:

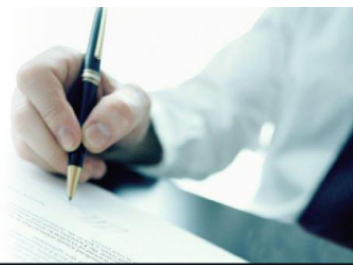
Con la legge n. 92 del 28 giugno 2012, il governo Monti congiuntamente al ministro del Lavoro Elsa Fornero hanno approvato la cosiddetta riforma del lavoro, la quale è entrata in vigore con data 18 luglio 2012. Di seguito Vi forniamo le principali novità:

Novità	In forza dal
Contratti a tempo determinato - Introduzione del contratto "acausale": In caso di primo rapporto di lavoro con contratto di durata non superiore a 12 mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, non è più necessario apporre nel contratto una ragione giustificatrice. Questo contratto però non può essere prorogato. A termine del contratto si prospettano due soluzioni: o il contratto viene trasformato in un contratto a tempo indeterminato oppure il rapporto di lavoro viene risolto. - Per la prosecuzione di fatto di un rapporto a tempo determinato, oltre ad effettuare la proroga presso il centro per l'impiego, è prevista una maggiorazione pari al 20% fino al decimo giorno di prosecuzione e al 40% per ciascun giorno ulteriore. Detta prosecuzione può avere una durata di 30 giorni per un contratto iniziale inferiore a 6 mesi e di 50 giorni per un contratto iniziale pari o superiore a 6 mesi. - Un contratto di lavoro a tempo determinato è generalmente prorogabile una sola volta. È consentita la riassunzione a termine del lavoratore a condizione che, tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo rapporto, trascorra un intervallo minimo di: - o 60 giorni, se il contratto scaduto aveva una durata inferiore a sei mesi; - o 90 giorni, se il contratto scaduto aveva una durata superiore a sei mesi. I singoli contratti collettivi possono ridurre i suddetti periodi di intervallo a 20 ovvero 30 giorni. Qualora non venga rispettato l'intervallo minimo previsto, il contratto viene considerato automaticamente a tempo indeterminato.	18.07.2012

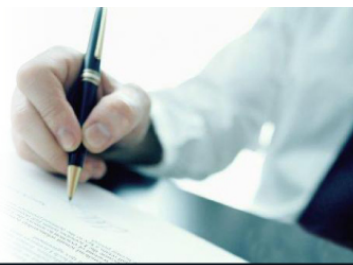
2/7



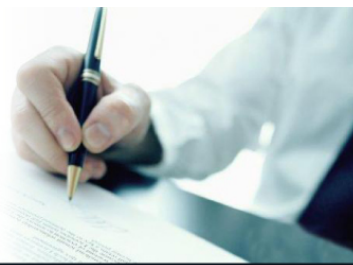
del settore di riferimento applicati ai lavoratori subordinati dell'azienda committente. In caso d'inosservanza i contratti di lavoro a progetto saranno considerati contratti subordinati a tempo indeterminato sin dall'inizio della collaborazione.	
Lavoro accessorio - Voucher - Le prestazioni di lavoro accessorio possono essere svolte da tutti i soggetti entro i seguenti nuovi limiti: - o fino ad Euro 2.000 netti annui a favore di ciascun singolo committente; - o fino ad Euro 5.000 netti annui a favore della totalità dei committenti. Esempio: Un prestatore di lavoro accessorio ha 3 diversi committenti nel corso di un anno solare. Presso il primo ed il secondo committente percepisce un compenso pari ad Euro 2.000 netti (ovvero il massimo erogabile). Di conseguenza, il prestatore potrà percepire presso il terzo committente un compenso non superiore ad Euro 1.000 netti, avendo poi raggiunto il limite massimo nel corso di un anno solare pari ad Euro 5.000. - Nel settore agricolo vi sono due eccezioni per le quali è ancora possibile percepire compensi fino ad Euro 5.000 presso ciascun singolo committente: - o Per attività stagionali rese da pensionati o studenti sotto i 25 anni di età; - o Per attività svolte a favore di produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato (o, in caso di inizio attività prevedono di realizzare) un volume di affari non superiore ad Euro 7.000. Per evitare un utilizzo abusivo, i voucher potranno essere acquistati sotto forma di carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati. I buoni lavoro cartacei, i quali vengono richiesti direttamente presso gli sportelli dell'INPS hanno una validità di 24 mesi e possono essere riscossi dopo 48 ore dal ritiro. Per quanto riguarda i buoni lavoro acquistati presso le poste italiane o presso una tabaccheria autorizzata, hanno una validità di 24 ovvero 12 mesi, ma possono esseri riscossi solamente 48 ore dopo la fine della prestazione di lavoro accessorio. Fino al 31 maggio 2013 è possibile utilizzare, rispettando la previgente disciplina, i buoni già richiesti entro il 18 luglio 2012.	18.07.2012
Titolari di partita IVA - Qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti, le prestazioni rese da titolari di partita IVA vengono considerate come rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o in assenza di un progetto come lavoro subordinato a tempo indeterminato: - o la collaborazione con lo stesso committente ha una durata complessivamente superiore a 8 mesi nell'arco dell'anno solare (per 2 anni consecutivi); - o il corrispettivo derivante dalla collaborazione con lo stesso committente costituisce più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare (per 2 anni consecutivi); - o il collaboratore dispone di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente. - Sono previste specifiche ipotesi al verificarsi delle quali non opera la presunzione del rapporto subordinato in capo al prestatore dotato di partita	18.07.2012



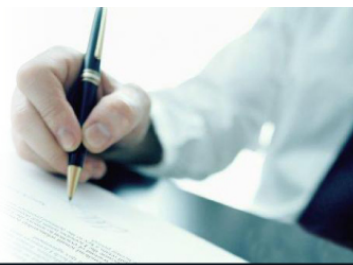
IVA, qualora la prestazione: - o sia caratterizzata da competenze teoriche di grado elevato e da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività; - o sia svolta da un soggetto che dichiara un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore ad Euro 18.662,50 per il 2012 (importo rivalutato annualmente); - o sia svolta nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale. Per i rapporti già in corso al 18 luglio 2012 le disposizioni sopra elencate si applicano dal 18 luglio 2013.	
Lavoratori part-time - Viene stabilito che i contratti collettivi prevedano delle condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche che possono essere concordate tra le parti in un contratto a tempo parziale. - Ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi, è riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso ai lavoratori (art. 10, c. 1, L. 300/70; art. 12-bis D.Lgs. 61/2000): - o studenti; - o affetti da patologie oncologiche; - o familiari di soggetti affetti da patologie oncologiche; - o che assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità (art. 3, c. 3, L. 104/92) alla quale è stata riconosciuta il 100% di invalidità con necessità di assistenza continua; - o con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap (art. 3, L. 104/92).	18.07.2012
Contratti di apprendistato - La durata minima di un contratto di apprendistato viene elevata a 6 mesi con unica eccezione per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali. - Concluso il periodo formativo le parti possono recedere dal contratto liberamente, dando il preavviso, che decorre dal termine del periodo di formazione (art. 2118 c.c.). - Inoltre sono stati modificati i limiti numerici che i datori di lavoro devono rispettare per l'assunzione di apprendisti. I nuovi limiti numerici da osservare sono i seguenti: - o da 0 a 2 lavoratori dipendenti qualificati o specializzati il numero massimo di apprendisti è pari a 3; - o da 3 lavoratori dipendenti qualificati o specializzati in poi possono essere assunti un numero di 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati o specializzati. Per le imprese che occupano meno di 10 lavoratori il rapporto per l'assunzione di apprendisti non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate. - Se il datore di lavoro occupa almeno 10 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è ammessa solo se, nei 36 mesi precedenti, almeno il 30% (il 50% dal 18 luglio 2015) dei contratti di apprendistato presso lo stesso datore di lavoro siano proseguiti oltre il termine. Dal computo della percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni	18.07.2012 01.01.2013



o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la suddetta percentuale, è comunque possibile assumere un ulteriore apprendista. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sopra indicati sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.	
Dimissioni e risoluzioni consensuali - Per garantire l'efficacia delle dimissioni del lavoratore o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, è necessario che il lavoratore, alternativamente: - o le convaldi presso la DTL o il Centro per l'impiego territorialmente competente; - o sottoscriva un'apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro (modello UNILAV). Sono esclusi i rapporti cessati durante il periodo di prova. - In mancanza di convalida o di sottoscrizione della dichiarazione, il datore di lavoro che voglia rendere efficaci le dimissioni, deve trasmettere al lavoratore – entro 30 giorni dalla data delle dimissioni stesse – un invito scritto (si consiglia l'invio tramite raccomandata con ricevuta di ritorno) a presentarsi presso le sedi competenti per la convalida o ad apporre la sottoscrizione sul modello UNILAV. Il modello UNILAV inerente la cessazione del rapporto di lavoro deve essere allegato all'invito scritto. - Se il datore di lavoro non effettua l'invito scritto entro i suddetti 30 giorni, il rapporto di lavoro non si intende come risolto e continua a produrre i suoi effetti. - Se il lavoratore entro 7 giorni di calendario dalla sua ricezione aderisce alla richiesta oppure non aderisce all'invito del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si intende risolto. - Il lavoratore può revocare le dimissioni entro 7 giorni dalla ricezione dell'invito del datore di lavoro. Tale revoca, seppur non in forma scritta, deve essere comunque essere formalizzata. Inoltre sono state aumentate le sanzioni per le cosiddette "dimissioni in bianco". Le sanzioni previste ammontano da Euro 5.000 ad Euro 30.000.	18.07.2012
Dimissioni – Genitori lavoratori È necessaria la convalida davanti al servizio ispettivo del ministero del lavoro competente per territorio delle dimissioni presentate: - dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza; - dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino. Alla convalida è condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.	18.07.2012
Licenziamenti - Nella comunicazione scritta del licenziamento non disciplinare è necessario specificare i motivi che lo hanno determinato. - Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione con qualsiasi atto scritto. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. Per le aziende con più di 15 dipendenti la normativa cambia come segue: - <i>Licenziamento per cause discriminatorie:</i>	18.07.2012



a. Il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e a una indennità risarcitoria non inferiore a 5 mensilità. Tale indennità risarcitoria è commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione. Inoltre il datore di lavoro deve versare i contributi previdenziali ed assistenziali per il periodo intercorrente dal giorno del licenziamento al giorno dell'effettiva reintegrazione. b. In alternativa, su richiesta del lavoratore, verrà corrisposta una indennità sostitutiva della reintegrazione pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto la quale non è assoggettata a contribuzione previdenziale. - <i>Mancanza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo (per esempio per insussistenza del fatto contestato):</i> a. Il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e a una indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità. Tale indennità risarcitoria è commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione. Inoltre il datore di lavoro deve versare i contributi previdenziali ed assistenziali per il periodo intercorrente dal giorno del licenziamento al giorno dell'effettiva reintegrazione. b. In alternativa, su richiesta del lavoratore, verrà corrisposta una indennità sostitutiva della reintegrazione pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto la quale non è assoggettata a contribuzione previdenziale. In tutti gli altri casi di invalidità di un licenziamento per mancanza di giusta causa o giustificato motivo soggettivo non è prevista la reintegrazione nel posto di lavoro ma spetta una indennità risarcitoria tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità. - <i>Licenziamento inefficace per vizio di forma:</i> In caso di inefficacia del licenziamento per vizio di forma come per esempio per violazione del requisito di motivazione, il rapporto di lavoro è risolto con effetto dalla data del licenziamento e al lavoratore spetta una indennità risarcitoria omnicomprensiva tra 6 e 12 mensilità. - <i>Tassa sui licenziamenti:</i> Per il licenziamento di lavoratori a tempo indeterminato verrà introdotta una tassa da corrispondere all'INPS. La tassa, in via ordinaria è pari al 50% dell'assegno mensile corrisposto tramite il nuovo sistema dell'ASPI prendendo in considerazione anche l'anzianità di servizio del lavoratore maturata presso l'azienda (tetto massimo dell'anzianità di servizio pari a 36 mesi). Tale contributo è altresì dovuto per le interruzioni dei rapporti di apprendistato. La tassa non trova applicazione nei casi di dimissioni e risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro.	01.01.2013
Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo / tentativo di conciliazione - Prima dell'intimazione di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni organizzative e produttive, il datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti deve effettuare una comunicazione alla DTL competente e trasmetterla per conoscenza al lavoratore. - Entro 7 giorni dalla ricezione, la DTL convoca il datore di lavoro e il lavoratore per un incontro da effettuarsi presso la Commissione provinciale di conciliazione. - Entro i 20 giorni successivi le parti possono procedere ad un tentativo di	18.07.2012



conciliazione per la risoluzione del rapporto di lavoro. - Se la conciliazione ha esito positivo il rapporto di lavoro verrà risolto consensualmente e in questo caso al lavoratore spetta anche l'indennità di disoccupazione. - In caso di fallimento del tentativo di conciliazione il datore di lavoro può licenziare il lavoratore per giustificato motivo oggettivo.	
Sostegno della genitorialità - Il padre lavoratore con contratto di lavoro subordinato è obbligato ad astenersi dal lavoro per un giorno entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio. Inoltre ha la facoltà di astenersi per ulteriori 2 giorni in sostituzione della madre. Questi giorni saranno indennizzati interamente dall'INPS. - In alternativa all'astensione facoltativa, la madre può richiedere la corresponsione da parte del datore di lavoro, per gli 11 mesi successivi all'astensione obbligatoria, di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting o per sostenere gli oneri economici per l'iscrizione agli asili nidi.	In via sperimentale dal 2013 al 2015
Indennità di disoccupazione - Presso la Gestione prestazioni temporanee verrà istituita l'ASPI (Assicurazione sociale per l'impiego). - La durata massima del trattamento di disoccupazione sarà pari a 12 mesi, per i lavoratori con età superiore ai 55 anni il periodo si estenderà a 18 mesi. - L'indennità erogata sarà pari al 75% dell'ultima retribuzione, con un massimale di Euro 1.119,32 lordi. - Dopo i primi 6 mesi di fruizione, l'indennità sarà ridotta del 15% e dopo 12 mesi di un ulteriore 15%. - L'ASPI interessa tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa. Per i collaboratori a progetto è previsto il pagamento di un contributo in unica soluzione.	01.01.2013 con un periodo di transizione fino al 2017
Contributi alla gestione separata INPS A partire dal 01 gennaio 2013 i contributi alla gestione separata INPS saranno innalzati nel seguente modo - o 28% / 19% per l'anno 2013; - o 29% / 20% per l'anno 2014; - o 30% / 21% per l'anno 2015; - o 31% / 22% per l'anno 2016; - o 32% / 23% per l'anno 2017; - o 33% / 24% per l'anno 2018. Con questo innalzamento della contribuzione si cerca di adeguare i contributi della gestione separata a quelli della gestione dipendenti.	01.01.2013

Per ulteriori informazioni rimaniamo a Vs. completa disposizione.

Distinti saluti.


Consulente del Lavoro
Armando Mariano