



Lunedì 16/07/2012

## **La Riforma del mercato del lavoro in sintesi**

A cura di: *Studio Baldini Massimiliano*

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 153/2012 del 3 luglio 2012 è stata pubblicata la Legge 92/2012 "Riforma del mercato del lavoro" che entrerà in vigore il 18 luglio 2012.

Le novità introdotte sono numerose e di notevole portata, inoltre, in diversi casi, sono necessari provvedimenti o chiarimenti ministeriali ai fini di una corretta applicazione.

Occorre anche considerare che sono già in discussione degli emendamenti che, se approvati, modificheranno ulteriormente il quadro normativo.

In questa occasione proponiamo una sintesi delle disposizioni di maggiore rilievo e di immediata applicazione rimandando a successivi interventi le norme che diverranno operative nel corso dei prossimi mesi o argomenticamente, come la nuova disciplina dei licenziamenti e l'Aspi (Assicurazione sociale per l'impiego).

### **Convalida dimissioni**

#### **Generalità dei lavoratori**

Tramite sottoscrizione di una dichiarazione apposta in calce alla ricevuta della Comunicazione Obbligatoria di cessazione del rapporto inviata telematicamente al Centro per l'Impiego.

In pratica il datore di lavoro invita il dipendente, con apposita comunicazione, a convalidare le dimissioni mediante la sottoscrizione della ricevuta. Il lavoratore ha 7 giorni di tempo per convalidare le dimissioni o, eventualmente, per revocarle. In caso di mancata convalida o revoca le dimissioni, trascorsi i 7 giorni, sono considerate valide (silenzio assenso).

Sul punto sono auspicabili maggiori indicazioni da parte del Ministero del Lavoro. Altre modalità potranno essere definite con decreto ministeriale.

#### **Lavoratrice in gravidanza o durante i primi 3 anni di vita del bambino**

Convalida presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente.

### **Contratto di lavoro a tempo determinato**

#### **Casuale**

Non è richiesta la causale di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per il primo contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi e non prorogabile.



#### Durata massima

36 mesi considerando anche i periodi di somministrazione a termine.

#### Riassunzione a termine

Consentita dopo:

60 giorni se il contratto a termine precedente ha avuto durata fino a 6 mesi;

90 giorni se il contratto a termine precedente ha avuto durata oltre 6 mesi;

riducibili dai CCNL o con decreto ministeriale.

#### Contributo aggiuntivo

Previsto nella misura dell'1,40%, salvo nel caso di assunzioni in sostituzione o per attività stagionali. Il contributo è parzialmente restituito in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, nel limite delle ultime 6 mensilità pagate.

#### Contratto di lavoro intermittente

##### Ambito soggettivo di applicazione

Il contratto è stipulabile in ogni caso con soggetti di età inferiore a 24 anni, a condizione che le prestazioni vengano svolte entro il venticinquesimo anno di età, oppure superiore a 55 anni.

##### Comunicazione d'inizio della prestazione lavorativa

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata, con modalità semplificate, alla Direzione Territoriale del Lavoro mediante sms, fax o posta elettronica certificata. Ad oggi non sono state emanate le indispensabili istruzioni e chiarimenti per procedere alla comunicazione in oggetto.

##### Periodo transitorio

I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data del 18/07/2012, che non siano compatibili con le nuove disposizioni, cesseranno di produrre effetti decorsi 12 mesi da tale data.

#### Apprendistato

##### Durata minima

6 mesi



#### Vincolo per l'assunzione di nuovi apprendisti

L'assunzione di nuovi apprendisti è possibile se risultano stabilizzati almeno il 30% (50% dopo 3 anni dall'entrata in vigore della Legge) dei rapporti di apprendistato svolti nell'ultimo triennio. In ogni caso è data facoltà di attivare un nuovo contratto di apprendistato. Sono esclusi da tale vincolo i datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti.

#### Contratto di lavoro a progetto

##### Oggetto del contratto

Deve essere riconducibile unicamente a progetti specifici e non può consistere in una mera riproposizione dell'attività del committente o nello svolgimento di compiti esecutivi o ripetitivi.

##### Vincolo del risultato

Tra gli elementi essenziali del contratto (in forma scritta) e' aggiunto il risultato finale che si intende conseguire.

##### Compenso

Non può essere inferiore ai minimi fissati dai CCNL per ciascun settore di attività tenendo conto dei minimi salariali applicati nel settore stesso ai lavoratori subordinati equiparabili in base alle mansioni svolte.

##### Presunzione di subordinazione

Oltre a quanto già previsto dal DLgs 276/2003 (Legge Biagi), i contratti di collaborazione saranno in ogni caso considerati rapporti di lavoro subordinato quando prevedano attività svolte con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti del committente ad eccezione delle prestazioni ad alta professionalità.

Le nuove regole si applicano ai contratti di collaborazione stipulati dopo l'entrata in vigore della Legge.

#### Lavoro autonomo con partita IVA

##### Presunzione di rapporto di collaborazione o subordinato

Quando si verificano almeno due delle seguenti condizioni:

- 1) rapporto di durata complessiva superiore a 8 mesi in un anno solare;
- 2) corrispettivo, anche se fatturato a più soggetti che siano riconducibili allo stesso centro d'interessi, che costituisce più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal lavoratore nell'anno solare;
- 3) lavoratore che disponga di una postazione fissa presso una delle sedi del committente.



#### Possibili conseguenze

Il contratto viene considerato di collaborazione coordinata e continuativa, ma in mancanza di un progetto di lavoro o, in ogni caso, qualora l'attività venga svolta con modalità analoghe a quelle dei lavoratori subordinati, il rapporto viene considerato di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

#### Esclusioni

Il rapporto di lavoro autonomo viene considerato genuino, e quindi non opera la presunzione di cui sopra, nei seguenti casi:

- a) il soggetto è titolare di reddito di lavoro autonomo da partita IVA non inferiore a 18.663 euro (per il 2012);
- b) prestazioni svolte nell'ambito di attività professionali che richiedono l'iscrizione in ordini, registri, albi, ruoli o elenchi definiti con decreto ministeriale;
- c) la prestazione è connotata da competenze teoriche ovvero tecnico-pratiche di grado elevato.

Le nuove disposizioni in materia di lavoro autonomo con partita IVA si applicano ai rapporti instaurati dopo l'entrata in vigore della Legge, mentre per quelli già in essere si applicano decorsi 12 mesi da tale data.

#### Associazione in partecipazione con apporto di lavoro

##### Numero associati

Massimo 3, esclusi gli associati legati da vincoli familiari (parentela entro il terzo grado, affinità entro il secondo grado).

##### Presunzione di subordinazione

- In caso di violazione del numero massimo di associati;
- In assenza di effettiva partecipazione agli utili dell'impresa o in caso di mancata consegna all'associato del rendiconto economico della ditta;
- Qualora si verificano le stesse condizioni (almeno due) previste per i lavoratori autonomi con partita IVA (vedere punto precedente).

#### Lavoro accessorio (voucher)

##### Limite compensi

Previsto un doppio limite massimo:



- 5 mila euro nei confronti di tutti i committenti;

- 2 mila euro nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti.

Imprese familiari

Non possono più utilizzare voucher fino a 10 mila euro per anno fiscale.

Part-time o percettori di ammortizzatori sociali

Non possono più lavorare mediante voucher.

Importo del voucher

Importo non più nominativo ma orario. I buoni devono essere numerati e datati.

```
.tabella {
```

```
font-family: Arial, Helvetica, sans-serif;
```

```
font-size: 12px;
```

```
}
```

Dott. Massimiliano Baldini