

# STUDIO PERINETTO LORENZO

DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

CODICE FISCALE PRN LNZ 51P14 L219F - PARTITA I.V.A. 01507470019  
10121 - TORINO - CORSO MATTEOTTI, 44 - TEL. 011 5623588 (3 LINEE R.A.) - FAX 011 5624225

Torino, lì 18 luglio 2012

## **Circolare n. 3/2012**

### **Oggetto: riforma del lavoro (Legge 92/2012) - prime linee guida.**

Gentile cliente;

finalmente, dopo una lunga attesa, è stata pubblicata, ed entra in vigore, la “Riforma del mercato del lavoro”, ovvero la Legge 92/2012, meglio conosciuta come “Riforma Fornero”.

Gli istituti del lavoro interessati sono molti, con tempi di attivazione differenti. In questa prima comunicazione esamineremo quelle disposizioni che entrano in vigore oggi, 18 luglio, e che potrebbero subire modificazioni nell’iter parlamentare di approvazione definitiva.

#### **1. Contratto a tempo determinato**

Per i contratti a tempo determinato stipulati successivamente alla data del 18 luglio, è ammessa la possibilità di poter omettere la causale (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) per una sola volta e per un massimo di 12 mesi (c.d. contratti a tempo determinato di avvio). Ciò vale anche per la prima missione in caso di somministrazione. Tale tipologia di contratto a termine non prevede la possibilità di alcuna proroga al termine del contratto.

I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro possono prevedere alcune deroghe in senso espansivo dell’applicabilità del contratto a termine senza causale.

La durata massima del contratto a termine rimane di 36 mesi presso lo stesso datore di lavoro, ma viene specificato che bisogna tenere conto anche dei periodi di lavoro somministrato svolti tra il lavoratore ed il medesimo datore di lavoro. Viene in aggiunta specificata l’assenza di un periodo massimo di computo dei 36 mesi, va pertanto considerato tutto il pregresso lavorativo.

I contratti a termine che non siano quelli di avvio (vedi sopra) possono essere prorogati per un massimo di 30 giorni in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, nonché fino a 50 giorni per i contratti di durata maggiore. In questi casi il datore di lavoro ha l’onere di comunicare al CpI (Centro per l’Impiego), entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione.

Alla scadenza di un contratto a termine sarà possibile, con lo stesso lavoratore, stipularne altri (sempre all’interno del limite massimo di 36 mesi) rispettando una interruzione minima di 60 giorni se il contratto iniziale aveva una durata fino a 6 mesi, di 90 giorni se superiore. Anche in questo caso le organizzazioni sindacali potranno prevedere periodi più brevi per casi specifici.

Il contratto a tempo determinato diventa anche più oneroso: è infatti prevista una maggiorazione dell’aliquota contributiva dell’1,4% a decorrere dal 1° gennaio 2013. Tale maggiorazione non si applicherà ai lavoratori assunti a termine per sostituzione di lavoratori assenti ed a quelli assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali. Gli ultimi sei mesi di contributi versati a seguito della maggiore aliquota verranno tuttavia restituiti ad datore di lavoro che trasformi il rapporto a tempo indeterminato o che lo assuma successivamente entro sei mesi dalla scadenza del contratto.

#### **2. Apprendistato**

A partire dal 18 luglio, i datori di lavoro (escluso chi occupa fino a 9 lavoratori), per poter effettuare nuove assunzioni, dovranno verificare il rispetto della percentuale di conferma in servizio, al termine del periodo di formazione, di almeno il 30% degli apprendisti in forza nei 36 mesi precedenti.

In caso di mancato rispetto della percentuale, rimane comunque un “bonus” di un ulteriore contratto (rispetto a quelli già confermati) o di un apprendista nell’ipotesi di mancata conferma dei contratti pregressi. Il mancato rispetto comporta la trasformazione del rapporto di apprendistato a tempo indeterminato.

Viene anche stabilita una durata minima del contratto di apprendistato, la quale non può essere inferiore a 6 mesi, ad esclusione delle attività stagionali.

### **3. Contratto intermittente (a chiamata)**

Vengono modificati i requisiti anagrafici dei lavoratori affinché possano essere assunti con contratto a chiamata.

I nuovi requisiti anagrafici prevedono un'età inferiore ai 24 anni o maggiore di 55 anni. La Legge precisa che in caso di contratti con lavoratori con età minore di 24 anni, le prestazioni dovranno essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Anche a seguito della riforma rimane possibile stipulare contratti a chiamata per le mansioni c.d. discontinue (indipendentemente dall'età) e per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (indipendentemente dall'età e dal tipo di prestazione).

Viene abrogato l'art. 37 del D.Lgs 276/2003 che prevedeva la possibilità di utilizzare il contratto a chiamata nei fine settimana, nella vacanze pasquali, nelle vacanze natalizie e nel periodo estivo.

È stato in aggiunta introdotto l'obbligo di comunicazione amministrativa alla DTL (Direzione Territoriale del Lavoro), che è da considerarsi aggiuntiva alla comunicazione obbligatoria di assunzione al Cpl, con modalità semplificate (tramite sms, fax o posta elettronica), prima dell'inizio della prestazione lavorativa, o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni.

I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le nuove disposizioni, cesseranno di produrre effetti decorsi 12 mesi (17 luglio 2013).

### **4. Lavoro occasionale accessorio (voucher)**

A partire dal 18 luglio, cambiano anche le regole sull'utilizzo dei voucher per le prestazioni di lavoro occasionale accessorio.

Fermo restando il limite complessivo di 5.000,00 euro annui, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, il lavoro accessorio può essere svolto, a favore di ciascun committente, per compensi non superiori a 2.000,00 euro.

Viene abolito l'elenco degli ambiti che individuavano il campo di applicazione della disciplina del lavoro accessorio.

Resta ferma la definizione come attività lavorativa di natura meramente occasionale che non dia luogo a compensi superiori a 5.000 euro in un anno, con riferimento alla totalità dei committenti.

Un ulteriore novità consiste nel fatto che i voucher dovranno avere un importo orario, nonché essere numerati progressivamente e datati.

### **5. Contratti a progetto**

I contratti a progetto stipulati a partire dal 18 luglio saranno soggetti a maggiori vincoli. La legge 92/2012 prevede infatti le seguenti specifiche:

- a) il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente ed indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa;
- b) il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi;
- c) viene eliminato il riferimento al programma o fase di esso;
- d) viene inserita la presunzione assoluta di rapporto subordinato a tempo indeterminato qualora manchi il progetto specifico;
- e) se l'attività del collaboratore viene svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dall'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità e salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto.
- f) le parti possono recedere prima della scadenza del contratto per giusta causa. Inoltre il committente può recedere prima della scadenza del termine anche qualora siano emersi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto; il collaboratore può recedere prima

della scadenza del termine, con preavviso, solo dove tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.

g) il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito. È comunque previsto un compenso minimo stabilito dalla contrattazione collettiva specifica per i collaboratori o, in assenza, non inferiore alle retribuzioni minime previste dai CCNL per i lavoratori subordinati del settore di riferimento con “mansioni” analoghe o quantomeno similari.

h) per i contratti di collaborazione stipulati prima dell’entrata in vigore della riforma, trova applicazione la normativa precedente.

## 6. Licenziamenti individuali

Al fine di evidenziare in modo sintetico le modifiche apportate al licenziamento, schematizzo nella seguente tabella riepilogativa. Prima di prendere in esame la tabella occorre tuttavia specificare che la riforma dei licenziamenti si applica solo alle aziende che occupano più di 15 dipendenti nella singola unità produttiva, o più di 15 dipendenti nello stesso comune o più di 60 dipendenti complessivamente (art. 18 L. 300/1970 - regime di tutela reale) ad esclusione dei licenziamenti discriminatori.

Tipologia di licenziamento	Conseguenze
Licenziamenti discriminatori	<p>Le conseguenze rimangono quelle del testo attuale dell’art. 18 L. 300/70:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condanna del datore di lavoro (<u>in quest’unico caso qualunque sia il numero dei dipendenti</u>) a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro (come prima, al posto del reintegro, il lavoratore può optare per 15 mensilità, senza contribuzione) oltre a risarcire allo stesso i danni retributivi e contributivi patiti (minimo di 5 mensilità).</li> </ul>
Licenziamenti disciplinari (giusta causa o giustificato motivo soggettivo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatto contestato insussistente o rientrante nelle condotte punibili con una sanzione conservativa: reintegrazione (come prima, al posto del reintegro, il lavoratore può optare per 15 mensilità, senza contribuzione) ed indennità pari ad un massimo di 12 mensilità.</li> <li>• Altri casi: non opera più la reintegrazione e l’indennità sarà determinata tra le 12 e le 24 mensilità (indennità omnicomprensiva).</li> </ul>
Licenziamenti economici (giustificato motivo oggettivo)	<p><b>Procedura:</b> è previsto l’esperimento preventivo di una procedura di conciliazione innanzi alla DTL (nell’ambito della quale il lavoratore potrà essere assistito). Se la conciliazione ha come esito una risoluzione consensuale, può essere previsto l’affidamento del lavoratore ad un’agenzia di somministrazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insussistenza del motivo oggettivo: il giudice dichiara comunque risolto il rapporto del lavoro dalla data del recesso, non è più tenuto a riconoscere il diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro ma solo il diritto ad un’indennità risarcitoria omnicomprensiva tra 12 e 24 mensilità.</li> <li>• Manifesta infondatezza del motivo oggettivo o violazione normativa sul licenziamento per superamento del periodo di comportamento: reintegrazione nel posto di lavoro (come prima, al posto del reintegro, il lavoratore può optare per 15 mensilità, senza contribuzione), oltre ad un’indennità di importo non superiore alle 12 mensilità.</li> <li>• Altri casi: indennità omnicomprensiva tra 12 e 24 mensilità.</li> </ul>

## 7. Dimissioni

L’art. 4 della legge 92/2012, commi da 17 a 23, indica la procedura da seguire ed i conseguenti adempimenti nel caso in cui il lavoratore comunichi al datore di lavoro le proprie dimissioni, oppure nel caso di sottoscrizione dell’accordo di risoluzione consensuale.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione di dimissioni del lavoratore o in alternativa sottoscritto l'accordo di risoluzione consensuale, deve invitare in forma scritta, entro 30 giorni, il lavoratore ad attivarsi presso la DTL o il CpI per convalidare la risoluzione del rapporto di lavoro.

In alternativa il lavoratore, alla ricezione del modulo UNILAV (comunicazione obbligatorie di cessazione del rapporto di lavoro al CpI) da parte del datore di lavoro, può sottoscrivere lo stesso convalidando le proprie dimissioni o la risoluzione consensuale avvenuta.

La convalida da parte del lavoratore deve avvenire entro 7 giorni dall'invito del datore di lavoro alla loro convalida sia che questa avvenga presso le sedi di cui sopra (DTL, CpI), sia tramite sottoscrizione del modello UNILAV. Entro i suddetti 7 giorni, il lavoratore ha la facoltà di revocare le proprie dimissioni o il consenso posto alla risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero di convalidarle.

Qualora non pervenisse alcuna convalida o revoca da parte del lavoratore entro i 7 giorni, il rapporto di lavoro si intenderà risolto.

Lo Studio rimane a completa disposizione per qualsiasi chiarimento ed aggiornamento dell'evoluzione normativa, anticipandoLe che al rientro dalla pausa estiva sarà nostra premura organizzare un incontro di approfondimento a riguardo.

Con l'occasione porgo i miei più cordiali saluti.

Lorenzo Perinetto