RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Legge 28 giugno 2012, n. 92

in vigore dal 18 luglio 2012

con modifiche apportate
dal D.L. 83/2012 – conv. Legge n. 134 del 7.8.2012

Circolari del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali
n. 18/2012 e n. 20/2012
Note Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
n. 11779 del 9 agosto 2012 e n. 12728 del 14 settembre 2012

STUDIO ASSOCIATO BUA & PORELLI

INDICE

ART. 1 – 1.A PARTE - CONTRATTI DI LAVORO (commi 9 – 36)

ART. 1 – 2.A PARTE - LICENZIAMENTI (commi 37 - 69)

ART. 2 ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (A.S.P.I.) E AMMORTIZZATORI SOCIALI

ART. 3 CIGS, FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI E FONDI DI SOLIDARIETA'

ART. 4 INCENTIVI E TUTELE

ART. 1

PARTE 1

CONTRATTI DI LAVORO (commi 9 – 36)

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro"

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: primo rapporto senza causale

- Con riferimento alla stipula del **primo rapporto a tempo determinato**

  - di durata **non superiore** a **12 mesi**,

  - per lo svolgimento di **qualunque tipo di mansione**,

  sia nella forma del **contratto a termine**, **sia** nel caso di prima **missione** (interinale/somministrazione a tempo determinato)

  non è più richiesto il requisito del c.d. "**causalone**" (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo).

- Tale primo contratto **non** può essere prorogato.

Cosa dice il Ministero 1/2 (circ. 18/2012)

- La deroga al cd. "causalone" è consentita "***una e una sola volta tra due medesimi soggetti stipulanti il contratto a tempo determinato***".

- Ciò significa che il contratto acausale è escluso:
  - **quando** si è già verificato un **primo rapporto** tra le parti;
  - **indipendentemente dalla mansione svolta** dal lavoratore nel rapporto precedente.

  "In altre parole, il causalone sarebbe quindi richiesto nel caso in cui il lavoratore venga assunto a tempo determinato o inviato in missione presso un datore di lavoro/utilizzatore con cui ha intrattenuto già un primo ***rapporto lavorativo di natura subordinata****."*

- Si ricorda che la possibilità del contratto acausale, infatti, è consentita **anche** nel caso in cui il lavoratore sia assunto mediante contratto di **somministrazione di lavoro**.

Cosa dice il Ministero 2/2 (circ. 18/2012)

- A motivazione di tale presa di posizione, il Ministero sostiene che la ***ratio*** sottostante l'introduzione del "contratto acausale" è da ricercarsi nella **volontà di permettere al datore di lavoro di "verificare"** nel contesto lavorativo specifico le **attitudini** e le **capacità professionali del lavoratore**. Tale finalità, pertanto, **non si può ritenere applicabile** anche a rapporti di lavoro a termine le cui parti abbiano già intrattenuto rapporti di lavoro subordinato tra di loro, **sia a tempo indeterminato che a tempo determinato**.

- Inoltre, il Ministero precisa che la **durata massima** del **rapporto acausale** (12 mesi) **non è "frazionabile" in più rapporti**.

- Infine, dopo aver ricordato che il **contratto acausale**, **indipendentemente dalla sua durata** (non superiore a 12 mesi), **non può essere in nessun caso oggetto di proroga**.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: contrasto all'utilizzo eccessivo e reiterato

- il **prolungamento** del **periodo entro il quale il rapporto può proseguire oltre la scadenza passa**,

  - da 20 a **30 giorni** se la durata è inferiore a 6 mesi,
  - e da 30 a **50 giorni** per contratti di durata superiore a 6 mesi;

  il **datore** di lavoro deve **comunicare** al Centro per l'Impiego…

- l'aumento dell'**intervallo** di tempo **necessario alla stipula di un nuovo contratto** a tempo determinato con lo stesso soggetto **passa**,
  - da 10 a **60 giorni** nel caso di contratto di durata fino a 6 mesi,
  - e da 20 a **90 giorni** se la durata è superiore.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO:
intervallo ridotto (novità L. 134/2012 – in rosso e sottolineato)

- I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro possono prevedere, **a livello interconfederale o di categoria**, stabilendone le condizioni, la **riduzione dei periodi di "intervallo", rispettivamente fino a 20 e 30 giorni**, nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato:
  - dall'avvio di una nuova attività;
  - dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
  - dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
  - dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e di sviluppo;
  - dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

  In mancanza di intercento della contrattazione collettiva il Ministero decorsi 12 mesi interverrà per individuare le specifiche condizioni.

Il c.d. "decreto sviluppo" ha previsto che **i termini ridotti (20 e 30 giorni) trovano applicazione per le attività stagionali** (DPR 1525/1963) **e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello (quindi anche territoriale e aziendale) dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: computo del periodo massimo di 36 mesi

- Inoltre, viene stabilito che ai fini del **computo** dei **36 mesi** di durata massima comprensivi di proroghe e rinnovi, devono essere considerati **anche i periodi di missione** aventi ad oggetto **mansioni equivalenti**, svolti fra i medesimi soggetti, nell'ambito del contratto di **somministrazione**.

Cosa dice il Ministero (circ. 18/2012)

- … nel computo dei 36 mesi di occupazione mediante contratto a tempo determinato, superati i quali il contatto è considerato a tempo indeterminato, **si tenga conto anche di eventuali periodi svolti dal lavoratore, presso il medesimo datore di lavoro e per mansioni equivalenti, mediante contratto di somministrazione**.

- Il Ministero, a riguardo, precisa che **nel computo dei 36 mesi** devono essere computati i **periodi di lavoro** svolti in somministrazione **in forza a contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati a decorrere dal 18 luglio 2012.**

- Il Ministero ricorda che il limite di 36 mesi previsto per i contatti a tempo determinato **rappresenta un vincolo al ricorso a quest'ultima tipologia e non all'utilizzo del contratto di somministrazione di lavoro. Ne consegue** che raggiunto tale limite il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO : penalizzazione contributiva

Penalizzazione contributiva:

dal **1° gennaio 2013**, **contributo addizionale**, **a carico** del **datore** di lavoro, pari all'**1,4 per cento** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Tale contributo è **escluso** relativamente ai lavoratori a termine assunti in **sostituzione** di lavoratori assenti o per attività **stagionali**.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: premio di stabilizzazione

- In caso di trasformazione a tempo indeterminato è previsto un "**premio di stabilizzazione**" a favore del datore di lavoro: restituzione del contributo addizionale del 1,4% (**massimo 6 mensilità**).

- Tale restituzione avviene anche in caso di assunzione a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: disciplina dei licenziamenti

- La **disciplina** in tema di **licenziamenti** individuali per questioni relative
  - alla **qualificazione** del rapporto di lavoro, ovvero
  - alla **nullità del termine** apposto al contratto.

  DAL 01/01/2013

- **Termine per l'impugnazione** del licenziamento decorrente dalla cessazione del contratto, è fissato in **120 giorni (attualmente 60)**.

- Termine per deposito del ricorso o la comunicazione della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato è stabilito in **180 giorni (attualmente 270).**

- **Norma di interpretazione autentica L. 183/2010 - risarcimento in caso di conversione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato:**
  L'indennità risarcitoria onnicomprensiva, **tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità**, prevista nei casi di conversione del contratto a termine, **copre interamente** il danno sofferto dal lavoratore (retribuzione e contributi) per **tutto l'arco temporale** compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia giudiziale di ricostituzione del rapporto lavorativo).

CONTRATTO DI INSERIMENTO

- **Abrogazione** del contratto di inserimento.

- E' prevista **una clausola di salvaguardia** per i contratti in corso e per quelli che saranno stipulati **fino al 31 dicembre 2012**, rispetto ai quali continua ad applicarsi la disciplina normativa, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della Legge di conversione del DDL.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO 1/2

- canale privilegiato di **accesso dei giovani** al mondo del lavoro;
- è introdotta una **durata minima** del rapporto di apprendistato non inferiore a **6 mesi**, tranne che per attività in cicli stagionali previste dai CCNL;
- nel **periodo di preavviso** continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato;
- a decorrere dal 2013 il **rapporto** tra apprendisti e maestranze specializzate è innalzato a **3/2** (possibilità di assumere tre apprendisti ogni due qualificati) per le assunzioni di apprendisti decorrenti dal 1° gennaio 2013;
- **tale rapporto non può superare il 100% per datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità**;

CONTRATTO DI APPRENDISTATO 2/2

(novità L. 134/2012 – in rosso e sottolineato)

- per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, necessità di **mantenere in servizio, nei 36 mesi precedenti l'assunzione di un nuovo apprendista**, almeno il **50% degli apprendisti** dipendenti dallo stesso datore di lavoro (tale limite scende al **30%** per un **periodo di 36 mesi** decorrente **dalla data di entrata in vigore** della Riforma);

- gli apprendisti **assunti in violazione dei predetti limiti** sono considerati **lavoratori subordinati a tempo indeterminato** sin dalla data di costituzione del rapporto.

- ***Il contratto di somministrazione degli apprendisti dell'agenzia può essere stipulato a tempo indeterminato (staff leasing) in tutti i settori produttivi e per qualsiasi attività (senza dover rispettare la lista chiusa prevista dalla legge) .***

Cosa dice il Ministero 1/3 (circ. 18/2012)

- **Recesso**

  le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione.....

  "nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato".

- L'eventuale **preavviso decorre dal termine del periodo di formazione**, secondo quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile (nel rispetto dei termini di preavviso).

- **Numero massimo di apprendisti**

  Dal 1° gennaio 2013, il **numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione non può superare il **rapporto di 3 a 2 rispetto** alle **maestranze specializzate e qualificate** in servizio presso di lui.

  Tuttavia tale **rapporto non** può **superare il 100 per cento** per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori **inferiore a dieci unità.**

- **Rimane invariata la disposizione** in base alla quale nell'ipotesi in cui non vi fossero lavoratori qualificati, o ve ne fossero meno di tre, il datore di lavoro può comunque assumere **fino a tre apprendisti**.

Cosa dice il Ministero 2/3 (circ. 18/2012)

- **<u>Stabilizzazione</u> SOLO per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori pari o superiori a dieci unità**

- In sede di nuova assunzione di apprendisti i datori di lavoro con in forza da 10 lavoratori in su sono tenuti a:
  · verificare di aver **confermato** il rapporto di lavoro **al termine** del periodo di **apprendistato**,
  · nei **36 mesi** precedenti la nuova assunzione (periodo mobile),
  · di almeno il **50%** degli apprendisti in forza.
- **Fino al 17 luglio 2015** (primi 36 mesi dalla data di entrata in vigore della Riforma) la "percentuale di conferma" è fissata nella misura del **30%**.

- Il **mancato rispetto** della **clausola di stabilizzazione**, comporta che gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sono considerati **lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto**. .....

- Il Ministero chiarisce l'ambito di applicazione di tale clausole specificando che:
  <u>per i datori di lavoro che occupano **fino a 9 dipendenti** va rispettato il limite stabilito della clausola di stabilizzazione contrattuale.</u>

Cosa dice il Ministero 3/3 (circ. 18/2012)

- **Profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigianato**
  La durata massima dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere sia fissata in:
  · **3 anni** in tutti i settori produttivi,
  · **5 anni** per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

- *"per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento".*

- **ASPI E CONTRIBUZIONE**
  Rispetto al passato (vedi disoccupazione) il **campo di applicazione dell'ASPI**, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2013, si **estende** a tutti i lavoratori dipendenti del settore privato compresi gli **apprendisti**.
  Dal 01/01/2013 anche gli apprendisti dovranno versare **1,31% a titolo di "contribuzione DS".**

  Inoltre anche per gli apprendisti, **sempre a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuto un "contributo di licenziamento"** da calcolarsi al momento della cessazione del rapporto a tempo indeterminato (50% dell'indennità ASPI per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale nell'ultimo triennio; non dovuto per dimissioni, dovuto, invece **per recesso dal datore di lavoro al termine del periodo formativo).**

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

- E' prevista la reintroduzione di un **diritto di ripensamento**, ovvero la possibilità di recedere da clausole flessibili o elastiche stipulate.

- In particolare:

  - i **contratti collettivi** stabiliscono condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche;

  - al lavoratore è riconosciuta la **facoltà in determinati casi** di revocare il consenso prestato all'inserimento di clausole flessibili o elastiche per particolari situazioni di salute dei figli e per lavoratori studenti.

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE 1/2

- Il lavoro intermittente può sempre essere concluso con

  - **soggetti con più di 55 anni di età e con meno di 24 anni di età** (prestazioni svolte entro il 25.mo anno di età) (precedentemente 25 e 45 anni);

  - per le attività e mansioni discontinue, **individuate dal CCNL** applicato in azienda **ovvero, in mancanza**, nell'ambito delle attività e mansioni individuate dal **R.D. n. 2657/1923**;

  - durante **periodi predeterminati indicati dalla contrattazione collettiva.**

Cosa dice il Ministero 1/4 (circ. 18/2012)

- **Requisito soggettivo:**
  il Ministero chiarisce che per poter stipulare il contratto di lavoro intermittente, il lavoratore:
  - **non deve aver compiuto 24 anni** (a 23 anni e 364 giorni), ovvero
  - **deve avere più di 55 anni**.

  Nel primo caso, le prestazioni possono essere rese fino al **giorno antecedente il compimento del 25° anno di età.**

- **Requisito oggettivo:**
  La **contrattazione collettiva** potrà prevedere precisi periodi di tempo ricorrendo i quali sarà sempre consentita la stipula del contratto .....

  Rimane lecito il ricorso al lavoro intermittente nell'ambito delle attività indicate nell'Allegato al RD n. 2657/1923.

Cosa dice il Ministero 2/4 (circ. 18/2012)

- **Dal 18 luglio 2012** non è più possibile stipulare contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina e

  "~~***Sin da subito, non è poi possibile imputare la chiamata del lavoratore intermittente alle causali di cui all'art. 37 del D.Lgs n. 276/2003 (i c.d. periodi predeterminati), in quanto abrogato***~~".

- ~~Sembra che **il datore di lavoro non potrà più effettuare la "chiamata" di un lavoratore intermittente**,~~

  ~~- il cui contratto di lavoro è stato stipulato prima del 18 luglio 2012 sulla base del requisito oggettivo dei **periodi predeterminati** (fine settimana, vacanze estive, natalizie o pasquali) previsti dall'abrogato articolo 37 della Legge Biagi,~~

  ~~- nonostante il contratto resti in vigore fino alla sua scadenza.~~

- **Violazione dei requisiti**

  nell'eventualità che si verifichi l'**impiego** di lavoratori **in violazione** del **requisito** soggettivo dell'età, precisa che tale violazione determinerà la "**trasformazione**" del rapporto in un rapporto di **lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato**.

Cosa dice il Ministero 3/4 (circ. 20/2012)

- Il Ministero precisa che il lavoro intermittente può essere utilizzato anche per "***periodi di durata significativa***", fermo restando che dovendo gli stessi essere "***discontinui e intermittenti***", dovranno essere necessariamente "***intervallati da una o più interruzioni***", non potendosi configurare il caso in cui vi sia esatta coincidenza tra la durata del contratto e la durata della prestazione.

- **Regime transitorio per i periodi predeterminati**

  La Circolare n. 20/2012, a **chiarimento** di tale aspetto, precisa che:
  - tutti i contratti stipulati prima del 18 luglio 2012,
  - sia in forza ai "vecchi" requisiti soggettivi (l'età anagrafica del lavoratore),
  - che sulla base dei "vecchi" requisiti oggettivi dei "periodi predeterminati",
  - potranno continuare ad operare sino al 18 luglio 2013 (compreso) secondo le previgenti causali.

- E' **vietato il ricorso al lavoro intermittente** da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi (art. 29, comma 3, D.Lgs n. 81/2008).

  In merito all'ultimo punto, il Ministero precisa che, ai fini dell'attivazione di contratti di lavoro intermittente, è sempre necessario valutare "l'**attualità**" del **DVR** (Documento di Valutazione dei Rischi), la sua **adeguatezza** alle **condizioni strutturali**, **logistiche** e **organizzative** dell'**azienda**, nonché alle problematiche di formazione e informazione proprie dei lavoratori a chiamata.

Cosa dice il Ministero 4/4 (circ. 20/2012)

- In merito al **"ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni"** – cambiando orientamento rispetto alla precedente interpretazione – "i 30 giorni possano essere considerati quali giorni di chiamata di ciascun lavoratore, e non più come arco temporale massimo all'interno del quale individuare periodi di attività dello stess

- **Esempio**

  1. lavoratore *(cognome nome)*: 15 agosto, 20 agosto, 12 settembre, 30 settembre, 4 ottobre, 5 novembre, 25 dicembre (per un totale di giorni lavorativi pari a 7);
  2. lavoratore *(cognome nome)*: dal 1° agosto al 14 agosto (per un totale di giorni lavorativi pari a 12 più due giorni di riposo);
  3. lavoratore *(cognome nome)*: dal 1° al 5 agosto, dal 1° al 5 settembre, dal 1° al 5 ottobre, dal 1° al 5 dicembre, dal 1° al 5 gennaio 2013, dal 1° al 5 febbraio 2013 (per un totale di giorni lavorativi pari a 30);
  4. lavoratore 1, lavoratore 2, lavoratore 3 dal 1° al 15 agosto, dal 1° al 15 settembre (per un totale di giorni lavorativi pari a 26 più 4 giorni di riposo); lavoratore 4, lavoratore 5, lavoratore 6 dal 1° al 15 ottobre e dal 1° al 15 novembre (per un totale di giorni lavorativi pari a 26 più 4 giorni di riposo).

- **Modifiche o annullamento della comunicazione**

  Qualora il **lavoratore non si presenti** al **lavoro** in una giornata indicata nella comunicazione preventiva, il datore di lavoro, **entro le 48 ore successive** al giorno in cui la prestazione doveva essere resa, può provvedere ad inviare una **comunicazione di rettifica**, annullando così la precedente.

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE 2/2

(novità Note ministeriali – in rosso e sottolineato)

- Il **datore di lavoro**, **prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni**, debba **comunicare** ~~alla **DTL competente** per territorio~~ al Ministero del lavoro* la **durata della prestazione** stessa, mediante sms, fax, o posta elettronica (**sanzione amministrativa** da 400 a 2.400 euro per ogni lavoratore per il quale non è stata effettuata la comunicazione).

  * si veda *slides* seguenti su Note Ministeriali

- I **contratti** di lavoro intermittente **già in essere alla data di entrata in vigore della legge**, qualora **incompatibili con le modifiche** apportate, **cesseranno di produrre i loro effetti decorsi 12 mesi** (17 luglio 2013).

Cosa dice il Ministero 1/4 (circ. 18/2012)

- La **comunicazione** va fatta "***senza particolari formalità***";
- La **comunicazione** deve contenere i **dati identificativi del lavoratore** e "***il giorno o i giorni in cui lo stesso è occupato nell'ambito di un periodo non superiore a 30 giorni dalla comunicazione stessa***";
- **Non è necessario indicare l'orario** che il lavoratore svolgerà nell'ambito della singola giornata lavorativa;
  - la comunicazione potrà riguardare anche più lavoratori;
  - la comunicazione potrà essere effettuata anche nello stesso giorno dell'inizio della prestazione lavorativa, "***purché <u>antecedentemente</u> all'effettivo impiego***".

Cosa dice il Ministero 2/4 (circ. 18/2012)

- Il Ministero precisa che la **comunicazione può essere modificata o annullata** in qualsiasi momento, mediante l'invio di una nuova comunicazione, che però va inviata sempre **prima dell'inizio della prestazione**.

- In merito, il Welfare precisa che **in assenza di modifica o annullamento** della comunicazione inoltrata, "***è da ritenersi comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva***".

- **La chiamata del lavoratore in giorni non coincidenti** con quelli comunicati, anche solo in caso di diversa collocazione temporale degli stessi e non solo, quindi, in caso di un numero maggiore o minore di giorni effettivamente lavorati, comporterà:

  - **il riconoscimento del rapporto come "lavoro nero" e la trasformazione a tempo indeterminato full-time;**
  - l'**applicazione** della **sanzione per mancata comunicazione** preventiva, prevista.

Cosa dice il Ministero 3/4 (nota 39/0011779 del 9.8.2012)

- Il Ministero, dopo le circolari n. 18 e 20/2012 interviene sul lavoro intermittente con delle istruzioni tecnico – operative.

- MODALITA' DI INVIO DELLA COMUNICAZIONE PREVENTIVA:
  DAL 13/08/2012 a mezzo **fax** al n. 848800131 inviando apposito modello (un lavoratore ad invio).

  DAL 17/08/2012 a mezzo **e-mail** all'indirizzo intermittente@lavoro.gov.it inviando apposito modello (fino a 6 lavoratori per il medesimo periodo).

  DAL 17/08/2012 inviando un **SMS** al numero 339-9942256 indicando: indirizzo e-mail del datore di lavoro, codice comunicazione CO (solo per assunti dal 1° marzo 2008), codice fiscale del datore di lavoro e del lavoratore (per rapporti iniziati prima del 1° marzo 2008), data di inizio della prestazione .....(si veda esempi ministeriali).

  DAL 01/10/2012 **modulo ON-LINE** – www.clicalavoro.gov.it

- Il 13/08/2012, a mezzo e-mail, la Direzione Generale per le politiche dei servizi per il lavoro, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, **ha modificato parzialmente** la nota prot. n. 39/0011779 del 9 agosto 2012, prevedendo per il periodo **fino al 15 settembre 2012** la possibilità di continuare ad effettuare la comunicazione preventiva per i lavoratori intermittenti anche con le "vecchie" modalità.

Comunicazione Obbligatoria Intermittenti

Datore di Lavoro

codice fiscale

e-mail

Lavoratore

codice fiscale

Rapporto di lavoro

codice comunicazione di riferimento

Prestazione lavorativa / ciclo integrato di prestazioni (1,n)

data inizio		data fine	
data inizio		data fine	
data inizio		data fine	
data inizio		data fine	
data inizio		data fine	
data inizio		data fine	
data inizio		data fine	
data inizio		data fine	
data inizio		data fine	
data inizio		data fine	

Stampa

Cosa dice il Ministero 4/4 (nota 39/0012728 del 14.9.2012)

- Il Ministero del Lavoro, con nota 39/0012728 del 14 settembre 2012, interviene nuovamente sulla comunicazione di chiamata per i lavoratori intermittenti, prevedendo che:

  "..... anche al fine di definire interventi di maggiore semplificazione dell'obbligo in questione, si ritiene opportuno, ..., consentire la possibilità di effettuare la comunicazione **sia secondo le modalità indicate nella nota del 9 agosto 2012, sia ai recapiti istituzionali degli Uffici territoriali di questo Ministero** sino alla completa definizione dei citati interventi , che saranno illustrati con successiva nota".

  Inoltre chiarisce che

  "ai fini della **revoca di comunicazioni** già effettuate, è sufficiente una successiva comunicazione in tal senso che indichi il lavoratore interessato".

  Quindi, l'entrata in vigore definitiva della "nuove" modalità di comunicazione preventiva dei lavoratori intermittenti da effettuare direttamente al Ministero, anziché alle D.T.L., viene rimandato a tempo indeterminato .....

  Al momento sono valide sia le comunicazioni inviate al Ministero che quelle inviate alle D.T.L..

LAVORO A PROGETTO: nuove limitazioni 1/3

- Al fine di evitare utilizzi impropri sono previste le seguenti novità:

- il progetto deve essere riconducibile a **progetti specifici** e **non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto** sociale dell'azienda committente;

- **abolizione** della possibilità di stipulare collaborazioni con riferimento ad un **programma o fase di lavoro**;

- **limitazioni** all'utilizzo del lavoro a progetto in caso mansioni **meramente esecutive o ripetitive** come eventualmente definite dai contratti collettivi;

- **indicazione** nella descrizione del progetto oltre che del contenuto anche del **risultato finale** che si intende conseguire con il progetto stesso;

LAVORO A PROGETTO: corrispettivo 2/3

- Il compenso corrisposto ai lavoratori a progetto deve essere:

  - **proporzionato** alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito;
  - **non inferiore ai minimi** stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività da apposita contrattazione collettiva (contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

  In assenza di contrattazione collettiva, il compenso non può essere inferiore alle **retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati al settore di riferimento** alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

LAVORO A PROGETTO: nuove limitazioni 3/3

- introduzione di una **presunzione**, superabile da prova contraria a carico del committente, relativamente **al carattere subordinato** della prestazione qualora l'attività del collaboratore sia analoga a quella svolta dai lavoratori dipendenti del committente ad eccezione di prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dalla contrattazione collettiva;

- la **possibilità di risoluzione anticipata** del rapporto prima della scadenza del termine e/o del completamento del progetto, in forza di clausole individuali inserite nel contratto, viene **limitata al solo collaboratore**. Il committente può recedere prima della scadenza per incapacità professionale del collaboratore tale da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Resta ferma per entrambe le parti la possibilità di recedere per giusta causa;

- introduzione di una norma interpretativa formulata sulla base dell'orientamento giurisprudenziale prevalente secondo la quale **in mancanza di un progetto specifico il rapporto deve considerarsi di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

LAVORO A PROGETTO:
aumento contributivo (novità L. 134/2012 – in rosso e sottolineato)

- Incremento contribuzione Inps – IVS - Gestione separata **a partire dall'anno 2013:**

  - **per i non assicurati** presso altre forme pensionistiche obbligatorie si passa da un'aliquota pari al **28%** per l'anno ~~**2013**~~ **2014** (attualmente 27%) ad un'aliquota del **33%** nell'anno **2018** (+0,72% maternità/malattia);

  - **per i pensionati** e gli assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie si passa da un'aliquota pari al ~~**19%**~~ **20%** per l'anno **2013** (attualmente 18%) ad un'aliquota del **24%** nel ~~**2018**~~ **2016**.

ALTRE PRESTAZIONI DI LAVORO AUTONOMO/PARTITE IVA: la stretta....1/3 (novità L. 134/2012 – in rosso e sottolineato)

- Salvo prova contraria del committente, **si presume** il **carattere coordinato e continuativo** delle prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto (IVA) tutte le volte che ricorrono **almeno due** dei seguenti presupposti:

1) la collaborazione **duri complessivamente più di 8 mesi** ~~nell'arco dell'anno solare~~, **per due anni solari consecutivi**,
2) da essa il collaboratore **ricavi più del 80% dei corrispettivi** complessivamente percepiti nell'arco ~~dello stesso anno solare~~ **di due anni solari consecutivi** (anche se fatturati a più soggetti riconducibili al medesimo centro di interessi),
3) il collaboratore disponga di una **postazione di lavoro fissa** presso una delle sedi del committente.

- Le suddette disposizioni si applicano ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della presente Legge. Per i **rapporti in corso** a tale data, le disposizioni si applicano **decorsi 12 mesi** dall'entrata in vigore della Legge (dal 18 luglio 2013).

ALTRE PRESTAZIONI DI LAVORO AUTONOMO/PARTITE IVA: la stretta....2/3

- **La presunzione non opera** qualora la prestazione lavorativa presenti entrambi i seguenti requisiti:

  a) sia connotata da **competenze teoriche di grado elevato** acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto dell'attività;

  b) sia svolta da **soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore** a 1,25 volte il trattamento minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali (L. 223/90) (che per il 2012 è pari ad euro 18.663 annui).

ALTRE PRESTAZIONI DI LAVORO AUTONOMO/PARTITE IVA: la stretta....3/3

- **Qualora l'utilizzo della partita IVA venga giudicato improprio**,
  - esso viene considerato una collaborazione coordinata e continuativa, con la conseguente applicazione della sanzione prevista dall'articolo 69, comma 1 del D.Lgs n. 276/2003, ai sensi del quale le co.co.co. senza progetto sono considerate **rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato** sin dalla data di costituzione del rapporto;
  - gli **oneri contributivi** derivanti dall'obbligo di iscrizione alla Gestione separata INPS sono a carico per 2/3 del committente e per 1/3 del collaboratore, il quale, nel caso in cui la legge gli imponga l'assolvimento dei relativi obblighi di pagamento, ha il diritto di rivalsa nei confronti del committente.
- Viene infine precisato che sono **escluse le attività professionali intellettuali** per l'esercizio delle quali è **necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali.**

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

- "Qualora l'apporto dell'associato consista in una **prestazione di lavoro**, **il numero degli associati** impegnati in una medesima attività **non può essere superiore a tre** …. Con l'unica **eccezione** nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo….."

- **In caso di violazione, il rapporto con tutti gli associati (che apportano lavoro) si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato .**

- I rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro si **presumono rapporti di lavoro subordinato**, salva prova contraria, qualora non vi sia **un'effettiva partecipazione agli utili**, ovvero non venga **consegnato il rendiconto**.

LAVORO ACCESSORIO 1/2

Lavoro (accessorio) occasionale **ridefinito**:

- *le prestazioni di lavoro accessorio devono essere intese come quelle "attività lavorative di natura **meramente occasionale**",*
- *che **non diano luogo a compensi superiori a 5.000 euro** nel corso di un anno solare "con riferimento alla totalità dei committenti".*

SETTORI:

- **Tutti i settori produttivi**
- Attività agricole stagionali
- Attività agricole in favore di piccoli imprenditori agricoli

LAVORATORI UTILIZZABILI

- **Tutti i lavoratori** (eccetto per il settore agricolo)
- Per attività agricole stagionali: pensionati e giovani con meno di 25 annui iscritti ad un corso di studi di qualsiasi ordine e grado nel week end ovvero durante tutto l'anno se iscritti all'università
- Per piccoli imprenditori agricoli: tutti eccetto iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

LAVORO ACCESSORIO 2/2

(novità L. 134/2012 – in rosso e sottolineato)

COMMITTENTI

- **Privati** con riferimento alla generalità dei settori produttivi;
- **Imprenditori commerciali e professionisti** (con i limiti sotto riportati);
- Pubblici;

COMPENSI

- **5.000 euro** con riferimento all'intero anno solare e alla **totalità** dei committenti;
- al massimo **2.000 euro** (sempre per anno solare) per prestazioni svolte in favore di committenti commerciali o professionisti.

Tali limiti saranno rivalutati annualmente in base agli indici ISTAT.

Tali compensi sono computabili dal lavoratore ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

VOUCHER

I buoni lavoro diventano ORARI, NUMERATI PROGRESSIVAMENTE E DATATI.

Con decreto il Ministero del lavoro ***rideterminerà il carico contributivo.***

Il contratto di lavoro accessorio per l'anno 2013, può essere sottoscritto in tutti i settori e negli enti locali, da parte di percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare.

Cosa dice il Ministero (circ. 18/2012)

- …. sono da intendersi accessorie le prestazioni di lavoro **“meramente occasionale”** ….
- …. le finalità del lavoro accessorio sono quelle di coprire **“spazi” non coperti da altri istituti** …. Per ridurre il lavoro “in nero”…
- **La nuova formulazione prevede solo un limite di carattere economico**… è dunque possibile attivare sempre e comunque lavoro accessorio tenendo conto esclusivamente di un limite di carattere economico…
- Il limite è di 5.000 euro annui per ciascun committente e di 2.000 euro per i professionisti e gli **imprenditori commerciali** …. Questi ultimi devono essere intesi come **qualsiasi soggetto, persona fisica e giuridica, che opera in un determinato mercato** … non solo, quindi, “commercianti”… ma qualsiasi impresa….
- Il Ministero ha fornito ulteriori specifiche per il settore agricolo….

TIROCINI FORMATIVI/STAGE

- E' prevista la definizione, in accordo con le Regioni, di **linee guida** entro 180 dalla data di entrate in vigore della legge sulla base dei seguenti criteri:

a) **revisione** della disciplina dei tirocini formativi;

b) **previsione** di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto;

c) **individuazione** degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;

d) **riconoscimento di una congrua indennità,** anche in forma forfettaria, in relazione alla prestazione svolta.

La mancata corresponsione dell'indennità comporta a carico del trasgressore una **sanzione amministrativa** da 1.000 a 6.000 euro.

ART. 1

PARTE 2

LICENZIAMENTI (commi 37 - 69)

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI: le tipologie

- Il **nuovo testo dell'articolo 18** prefigura, fondamentalmente, l'articolazione fra **tre regimi sanzionatori** del licenziamento individuale illegittimo, a seconda che del licenziamento venga accertata dal giudice:

  a) la **natura discriminatoria o** il **motivo illecito** determinante;

  b) l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro (**licenziamenti cosiddetti soggettivi o disciplinari**);

  c) l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo addotto dal datore di lavoro (**licenziamenti cosiddetti oggettivi o economici**).

Per tutti i datori di lavoro (indipendentemente dal numero dei dipendenti):

- la comunicazione di licenziamento oggettivo deve contenere la specificazione dei **motivi** che lo hanno determinato;

- l'impugnazione (entro 60 giorni) è inefficace se non è seguita dal deposito del ricorso entro 180 giorni.

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI: discriminatori

- **Per i licenziamenti discriminatori, rimane la piena tutela (articolo 18 per tutti, anche per i dirigenti).**

Condanna del datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, qualunque sia il numero dei dipendenti occupati dal predetto, a **reintegrare** il dipendente nel posto di lavoro e a **risarcirlo dei danni retributivi patiti** (con un minimo di 5 mensilità di retribuzione globale di fatto), nonché a versare i contributi previdenziali e assistenziali in misura piena.

- Il lavoratore mantiene la facoltà di chiedere al datore di lavoro, **in sostituzione della reintegrazione**, il pagamento di un'indennità pari a **15 mensilità di retribuzione globale di fatto**, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

- **Lo stesso regime si applica** per i licenziamenti disposti nel periodo di **maternità**, in concomitanza del **matrimonio**, nonché disposti per **motivo illecito** e anche al licenziamento **inefficace** perché intimato in **forma orale**.

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI:
oggettivi /economici

Per datori di lavoro aventi i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18:

A) Per i licenziamenti oggettivi o economici, ove accerti **l'inesistenza del giustificato motivo** oggettivo addotto, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro disponendo il

pagamento di una **indennità risarcitoria onnicomprensiva** che può essere modulata dal giudice **tra 12 e 24 mensilità di retribuzione.**

Ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo, il giudice tiene conto anche delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione.

ATTENZIONE:

B) **Se il giudice accerta** il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, per motivo oggettivo consistente **nell'inidoneità fisica** o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in **violazione dell'articolo 2110 c.c.** (malattia, infortunio, gravidanza), ovvero nell'ipotesi in cui accerti la **manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento** per giustifico motivo oggettivo,

annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione globale di fatto** del dipendente e al **risarcimento** dei danni retributivi patiti, dedotto quanto percepito o percepibile dal lavoratore, entro un **massimo di 12 mensilità di retribuzione globale di fatto** (+ contributi previdenziali e assistenziali dal giorno di licenziamento a quello di reintegra).

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI: soggettivi/disciplinari

A) LIC.TO LLEGGITTIMO 1: nelle **ipotesi di accertata illegittimità** del licenziamento soggettivo o disciplinare (giusta causa), non c'è condanna alla reintegrazione, ma al

pagamento di una **indennità risarcitoria onnicomprensiva** che può essere modulata dal giudice **tra 12 e 24 mensilità di retribuzione globale di fatto.**

B) LIC.TO ILLEGITTIMO 2: se il fatto non sussiste o è riconducibile a condotte punibili con una sanzione minore (in base alla previsione di legge , dei ccnl ovvero dei codici disciplinari) il giudice

annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione** del dipendente e al **risarcimento** dei danni retributivi patiti, dedotto quanto percepito o percepibile dal lavoratore, entro un **massimo di 12 mensilità di retribuzione globale di fatto** (+ contributi previdenziali e assistenziali dal giorno di licenziamento a quello di reintegra);

Il lavoratore mantiene la facoltà di scegliere, in luogo della reintegrazione, un'indennità sostitutiva pari a **15 mensilità di retribuzione globale di fatto**.

C) LICENZIAMENTO INEFFICACE: L'Indennità risarcitoria al posto della reintegra, vale anche per le ipotesi di licenziamento **viziato sotto il profilo della procedura disciplinare o in assenza della motivazione**, **fra 6 e 12 mensilità di retribuzione**.

Disposizioni applicabili a tutti i licenziamenti illegittimi

- nella determinazione dell'indennità spettante al lavoratore il giudice deve **dedurre quanto eventualmente percepito dal lavoratore**, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative e quanto **avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione**, nonché **valutare il comportamento delle parti nell'ambito della procedura di conciliazione**;

- **Il controllo giudiziale** è limitato "all'accertamento del presupposto di legittimità e **non può essere esteso al sindacato di merito** sulle valutazione tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente".

Licenziamenti individuali per motivi economici e NUOVA conciliazione

- le aziende rientranti nell'articolo 18 L. 300/70 (**+ di 15 dipendenti**);
- che intendono effettuare un **licenziamento individuale oggettivo** (per motivi economici);
- devono (**prima**) **obbligatoriamente** effettuare un **tentativo di conciliazione** davanti alla Commissione provinciale di conciliazione presso la DTL.

Tempi: DTL deve convocare entro 7 giorni dalla comunicazione del datore di lavoro; la procedura **deve chiudersi entro 20 giorni**.

Se fallisce il tentativo il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto all'A.S.P.I..

Il comportamento complessivo è valutato dal giudice.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI 1/2

Vengono introdotte delle **novità sulle procedure sindacali** che devono seguire il datore di lavoro il quale intenda intimare licenziamenti collettivi (L. 223/91), in particolare:

- la comunicazione dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità può essere inviata a determinati soggetti **entro 7 giorni** dalla comunicazione dei recessi (e non più contestualmente;

- **gli eventuali vizi della comunicazione preventiva possono essere sanati**.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI 2/2

Le conseguenze sanzionatorie dei licenziamenti illegittimi o inefficaci, intimati ai singoli lavoratori all'esito della procedura di licenziamento collettivo, sono così modificate alla luce del nuovo testo dell'articolo 18 della legge n.300 del 1970 :

- in caso di **recesso intimato senza l'osservanza della forma scritta**, si applica il regime sanzionatorio previsto dal nuovo testo dell'articolo 18, comma 1, della legge n.300 del 1970 (ossia la reintegrazione nel posto di lavoro e una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione, comunque non inferiore a 5 mensilità);

- in caso di **recesso intimato senza il rispetto della procedura sindacale** prevista dall'articolo 4, comma 12, della legge n. 223 del 1991, si applica la tutela prevista per i licenziamenti economici dal nuovo testo dell'articolo 18, comma 7, terzo periodo, della legge n.300 del 1970 (ossia indennità determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale);

- in caso di **recesso intimato violando i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità** (elencati dall'articolo 5 della legge n. 223 del 1991), si applica la tutela reale prevista dal nuovo testo dell'articolo 18, comma 4, della legge n.300 del 1970 (ossia la reintegrazione nel posto di lavoro e una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione, comunque non superiore a 12 mensilità).

ART. 2

54

ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (A.S.P.I.)

E

AMMORTIZZATORI SOCIALI

A.S.P.I.
ambito di applicazione

- **ASPI = Assicurazione Sociale per l'Impiego** (sostituirà indennità di disoccupazione).

  L'ASPI **sostituisce**, a regime, l'indennità di mobilità, l'indennità di disoccupazione non agricola a requisiti normali e ridotti, nonché l'indennità speciale edile.

- Decorrenza: **eventi di disoccupazione** verificatisi a decorrere **dal 1° gennaio 2013.**

- Ambito di applicazione:

  • tutti i **lavoratori dipendenti;**

  • gli **apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa che** abbiano stabilito con la stessa un rapporto di lavoro in forma subordinata;

  non comprende:

  • i dipendenti a tempo indeterminato delle **pubbliche amministrazioni**;

  • gli **operai agricoli** a tempo determinato o indeterminato.

… A.S.P.I.

- **Requisiti**: **stato di disoccupazione + immediata disponibilità + due anni di contribuzione Inps** di cui almeno 1 anno nel biennio precedente disoccupazione (no per dimissioni).

- **Importo: 75%** fino a 1.180 euro di retr. di riferimento; **25%** su retr. superiore; **Massimale pari a** 1.119,32 euro (attualmente).
  Riduzione del 15% a partire dal 7° mese e un ulteriore 15% dal 13° mese.

- **Durata**: a regime, dal 01/01/2016, 12 mesi per i lavoratori con meno di 55 anni e 18 mesi per i lavoratori con età pari o superiore a 55 anni.

- **MINI ASPI**: sostituisce la disoccupazione con requisiti ridotti (per chi può far valere almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi). Durata pari a metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno.

FINANZIAMENTO DELL' A.S.P.I. dal 01/01/2013

- **1,31% +0,30%** precedentemente versato per la DS (disoccupazione) verrà "dirrottato" verso l'A.S.P.I.;

- Dal 01/01/2013 anche per **gli apprendisti dovranno versare l'1,31%** (no per altre assunzioni la cui contribuzione è parificata agli apprendisti);

- Rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un **contributo addizionale** , a carico del datore di lavoro, pari **all'1,4%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (esclusi lavoratori a t.d. in sostituzione, stagionali, apprendisti e lavoratori delle pubbliche amministrazioni).

Contributo di licenziamento

- **Dal 01/01/2013:**

  in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per una causa diversa dalle dimissioni, è dovuta a carico del datore di lavoro, una **somma pari al 50% del trattamento mensile di A.S.P.I**. per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (**anche per apprendistato**, fino al 2016 escluse aziende tenute a versare il contributo di ingresso per la messa in mobilità).

  Quindi, **al massimo, 1,5 volte il trattamento A.S.P.I**.

- **Dal 01/01/2017:**

  lo stesso contributo è moltiplicato per 3 volte nei casi di **licenziamento collettivo** senza accordo sindacale.

Disposizioni transitorie 1/2

(novità L. 134/2012 – in rosso e sottolineato)

- Disoccupazione:

  2013: 8 mesi inferiore a 50 anni; 12 mesi pari o sup. a 50 anni;
  2014: 8 mesi inferiore a 50 anni; 12 mesi 50-55 anni; 14 mesi pari o sup. a 55 anni;
  2015: 10 mesi inferiore a 50 anni; 12 mesi 50-55 anni; 16 mesi pari o sup. a 55 anni.

- Mobilità:

  2013 e 2014

  CENTRO-NORD fino 39 anni 12 mesi; 40-49 anni 24 mesi; 50 e oltre 36 mesi;
  CENTRO-SUD fino 39 anni 24 mesi; 40-49 anni 36 mesi; 50 e oltre 48 mesi;

  2015

  CENTRO-NORD fino 39 anni 12 mesi; 40-49 anni 18 mesi; 50 e oltre 24 mesi;
  CENTRO-SUD fino 39 anni 12 mesi; 40-49 anni 24 mesi; 50 e oltre 36 mesi;

  2016

  CENTRO-NORD fino 39 anni 12 mesi; 40-49 anni 12 mesi; 50 e oltre 18 mesi;
  CENTRO-SUD fino 39 anni 12 mesi; 40-49 anni 18 mesi; 50 e oltre 24 mesi;

Disposizioni transitorie 2/2

(novità L. 134/2012 – in rosso e sottolineato)

- **Dal 01/01/2016** viene **soppressa la CIGS** nei casi di fallimento, di liquidazione coatta amministrativa, di amministrazione straordinaria e di omologazione del concordato preventivo. Fino al 31/12/2015 la CIGS potrà essere concessa solo quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività di salvaguardia, anche parziale, dei livelli occupazionali , da valutare in base a parametri oggettivi (che saranno definiti con decreto del Min. del Lav. e delle Pol. Sociali).

  n.b. i contratti e gli accordi collettivi di gestione di crisi aziendali che prevedono il ricorso agli ammortizzatori sociali devono essere depositati presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

ART. 3

CIGS,
FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI
E FONDI DI SOLIDARIETA'

CIGS PER PARTICOLARI SETTORI

- **Dal 1° gennaio 2013** estensione del trattamento straordinario di integrazione salariale e dei relativi obblighi contributivi alle seguenti imprese:

  - imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti;

  - agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti;

  - imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;

  - imprese del trasporto aereo e aereoportuale a prescindere dal numero di dipendenti.

FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI

- **Per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale** (ordinaria e straordinaria), viene previsto l'obbligo per le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di stipulare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento, accordi collettivi e contratti collettivi aventi ad oggetto la **costituzione di fondi di solidarietà bilaterali.**

FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI ALTERNATIVI

- **Per il periodo 2013-2015 è riconosciuta l'erogazione dell'ASPI** (max 90 giorni) ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali che siano in possesso di specifici requisiti, a condizione che ci sia un intervento integrativo da parte dei fondi bilaterali disciplinati dall'articolo medesimo (o dei fondi di solidarietà bilaterali) pari almeno alla misura del 20% dell'indennità stessa.

ART. 4

INCENTIVI E TUTELE

INTERVENTI A FAVORE DI LAVORATORI ULTRA CINQUANTENNI e PER LE DONNE 1/2

- Dal 01/01/2013 per le assunzioni effettuate, con **contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione**, di

  - lavoratori di **età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi;**

  - donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti** nell'ambito dei fondi europei (Reg. CE 800/2008);

  - donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovunque residenti;

INTERVENTI A FAVORE DI LAVORATORI ULTRA CINQUANTENNI e PER LE DONNE 2/2

- .....spetta, **per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi** a carico del datore di lavoro.

- **In caso di trasformazione** a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino **al diciottesimo mese** dalla data della prima assunzione, così come se **l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato**, fin dall'origine **(18 mesi).**

- **N.B. DAL 2016 VENGONO MENO GLI INCENTIVI PREVISTI DALLA L. 223/1991 CONNESSI ALL'ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN MOBILITA'.**

TUTELA MATERNITA' E PATERNITA' e ....

- Le **dimissioni volontarie presentate nel periodo di gravidanza o entro i primi tre anni vita del bambino** (prima della riforma era un anno), **devono essere preventivamente convalidate da parte del servizio ispettivo del Ministero del lavoro.**

- In particolare, devono essere convalidate le dimissioni rassegnate:
  - durante la gravidanza;
  - nei primi tre anni di vita del bambino;
  - nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento.

- **La regola vale anche per il padre lavoratore (per i primi tre anni di vita del bambino) e nel caso di risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro.

- *Il lavoratore che deve* ***convalidare le dimissioni (o la risoluzione consensuale)*** *dovrà recarsi presso gli uffici della DTL (Direzione Territoriale del Lavoro) prima della cessazione del rapporto.*

…. e DIMISSIONI IN BIANCO

- **<u>In tutti gli altri casi</u> di dimissioni o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro:**

  I lavoratori che rassegnano le **dimissioni o che risolvono consensualmente** il rapporto di lavoro devono convalidarle presso la **Direzione territoriale del lavoro** o il **Centro per l'impiego** territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva (* vedi slides seguente).

- **<u>In alternativa</u>** l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di **apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione** del rapporto di lavoro

- **Ipotesi di dichiarazione**

  IO SOTTOSCRITTO …… (cognome e nome) DICHIARO DI AVER RASSEGNATO LIBERAMENTE LE MIE DIMISSIONI DALLA DITTA …… (nome ditta). ULTIMO GIORNO LAVORATIVO ……
  LUOGO E DATA…… FIRMA DEL LAVORATORE ……

… DIMISSIONI IN BIANCO

- In data 3.8.2012 CGIL, CISL e UIL con Confindustria hanno sottoscritto un 'intesa che estende alle sedi sindacali la "titolarità per confermare la genuinità delle dimissioni volontarie".

- Alla luce di tale accordo, "la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile".

- Quindi, viene estesa alle sedi sindacali la possibilità di accertare la veridicità della data delle dimissioni o della risoluzione consensuale, nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore.

NEL CASO IN CUI IL LAVORATORE NON PROCEDA ALLA CONVALIDA

- **Il datore, in caso di mancata convalida, deve inviare entro 30 giorni** dalla data di presentazione delle dimissioni e/o dalla risoluzione consensuale, la comunicazione di invito alla convalida al lavoratore, **in caso contrario le dimissioni perdono efficacia.**

- **In caso di mancata convalida, il rapporto di lavoro si intende risolto qualora** il lavoratore o la lavoratrice non aderiscano, **entro il termine di 7 giorni** dalla ricezione:

  - all'invito a presentarsi presso la DTL o il Centro per l'Impiego, ovvero presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva;

  - all'invito a sottoscrivere la comunicazione di cessazione, trasmessa dal datore di lavoro tramite comunicazione scritta;

  - all'effettuazione della revoca (**il lavoratore entro 7 giorni dalla ricezione della comunicazione da parte del datore di lavoro può revocare** le dimissioni o la risoluzione consensuale).

Cosa dice il Ministero

- **DIMISSIONI (di non genitori fino a 3 anni di vita del bambino ….)**

  ….. il meccanismo introdotto dal Legislatore prevede che le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto presentate a partire dal 18 luglio 2012, siano ***"sospensivamente condizionate".***

- Il Ministero precisa, al riguardo, che:

  non è necessario procedere alla convalida in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro rientri nell'ambito di **procedure di riduzione del personale svolte in una sede qualificata istituzionale o sindacale** (ad es. ex artt. 410, 411 e 420 c.p.c.).

- La Legge n. 92/2012 stabilisce, inoltre, che il rapporto di lavoro **si intende risolto**, per il verificarsi della condizione sospensiva, se:

  - **entro 7 giorni <u>di calendario</u>** dalla ricezione, il lavoratore o la lavoratrice non aderiscono all'invito del datore di lavoro a presentarsi presso i Servizi ispettivi per la convalida o ad apporre la suddetta sottoscrizione;

  - la lavoratrice o il lavoratore non effettuano, nei predetti 7 giorni (che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso) la **revoca** delle dimissioni o della risoluzione consensuale (**deve essere formalizzata**).

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA'
in via sperimentale per gli anni 2013-2015 - 1/2

CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO

Il padre lavoratore dipendente
- **deve astenersi** dal lavoro,
- per un periodo di **1 giorno**,
- **entro 5 mesi** dalla nascita del figlio.

Inoltre, sempre entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, il padre lavoratore dipendente p**uò astenersi dal lavoro per ulteriori 2 giorni** (anche continuativi), previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima (100% della retribuzione c/Inps).

Il padre lavoratore deve preavvisare in forma scritta il proprio datore di lavoro dei giorni prescelti con un preavviso di almeno 15 giorni.

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA'
in via sperimentale per gli anni 2013-2015 - 2/2

VOUCHER PER LE MADRI LAVORATRICI

La madre, in alternativa al congedo parentale, può richiedere, al termine del congedo di maternità, la corresponsione per undici mesi di **voucher** per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro. Un successivo decreto stabilirà i criteri e le modalità.

MODIFICHE AL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO (L. 68/1999) (novità L. 134/2012 – in rosso e sottolineato)

- Nella base di calcolo del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato,. Sono esclusi:
  1. i lavoratori collocati obbligatoriamente ex L. 68/99;
  2. i soci di cooperative di produzione e lavoro,
  3. i dirigenti,
  4. i lavoratori assunti con contratto di inserimento,
  5. i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore,
  6. i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività,
  7. i soggetti impegnati in lavori socialmente utili,
  8. i lavoratori a domicilio;
  9. i lavoratori che aderiscono al programma di emersione;
  10. ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore;
  11. lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi.

- Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.

Cosa dice il Ministero

- Dal 18 luglio 2012 **non rientrano più** tra i soggetti da non computare i **lavoratori "occupati (...) con contratto o tempo determinato di durata non superiore a nove mesi".**

- La **Circolare n. 18/2012** precisa che ai fini del calcolo della base occupazionale, i **lavoratori a tempo determinato** devono essere **computati pro quota** (ad es. due lavoratori a tempo determinato impiegati anche contestualmente per 6 mesi a tempo pieno vanno calcolati come una sola unità).

- Il Ministero del Lavoro ritiene possibile **escludere** comunque dalla base di computo i **lavoratori a termine assunti per ragioni di carattere sostitutivo**.

Altro ….art. 4

- **Lo sgravio per la contrattazione di secondo livello** non è più a carattere sperimentale ma definitivo.

- Ai fini della presentazione di una domanda di indennità nell'ambito dell'A.S.P.I., la **dichiarazione di disoccupazione** dell'interessato volta ad attestare l'attività lavorativa precedentemente svolta e l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa possa essere ressa all'Inps.

- **Dal 2013, ridotta dal 40 al 27,5% la quota di deducibilità delle spese e degli altri componenti negativi relativi alle autovetture**, agli autocaravan, ai ciclomotori ed ai motocicli che **non sono utilizzati esclusivamente come beni strumentali.**

- **Dal 2013, ridotta dal 90 al 70% la quota deducibile di costi relativi ai veicoli dati in uso promiscuo ai dipendenti (cd. *fringe benefit*).**

Decreto Sviluppo

(D.L. 83/2012 – conv. Legge n. 134 del 7.8.2012)

NOVITÀ

NON CONTENUTE NELLA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

APPALTO: NUOVE REGOLE PER LA SOLIDARIETA' RELATIVA ALLE RITENUTE FISCALEI E ALL'IVA (ART. 13 – TER) 1/2

- La Legge 248/2006 (art. 35 c. 28) ha introdotto la **responsabilità solidale** del committente con l'appaltatore ed eventuali subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, per il versamento delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e al versamento dell'IVA scaturente dalle fatture inerenti le prestazioni effettuate nell'ambito dell'appalto, qualora non dimostri di avere messo in atto tutte le cautele possibili per evitare l'inadempimento.

- **Il DL Sviluppo**, riscrivendo il comma 28, dell'articolo 35 della Legge n. 248/2006, **conferma la responsabilità solidale tra appaltatore e subappaltatore, ma non quella del committente al quale viene affidato unicamente un compito di controllo della correttezza degli adempimenti fiscali da parte dell'appaltatore e di eventuali subappaltatori.**

- **In sintesi**, rispetto al testo previgente, tre sono le novità:

  · **non è più previsto il coinvolgimento del committente** nella filiera della responsabilità "fiscale";

  · **non è più previsto il termine decadenziale** di due anni per la responsabilità;

  · **la responsabilità solidale viene meno se l'appaltatore verifica**, acquisendo la documentazione prima del versamento del corrispettivo, che gli adempimenti, scaduti alla data del versamento, sono stati correttamente eseguiti dal subappaltatore.

APPALTO: NUOVE REGOLE PER LA SOLIDARIETA' RELATIVA ALLE RITENUTE FISCALEI E ALL'IVA (ART. 13 – TER) 2/2

- In caso di appalto di opere o di servizi, **l'appaltatore risponde in solido con il subappaltatore, nei limiti dell'ammontare del corrispettivo dovuto**, del versamento all'erario delle **ritenute fiscali** sui redditi di lavoro dipendente e del **versamento dell'IVA** dovuta dal subappaltatore all'erario in relazione alle prestazioni effettuate nell'ambito del rapporto di subappalto.

- La **responsabilità solidale viene meno se l'appaltatore** verifica, acquisendo la documentazione prima del versamento del corrispettivo, che gli adempimenti, scaduti alla data del versamento, sono stati correttamente eseguiti dal subappaltatore.

- L'attestazione dell'avvenuto adempimento degli obblighi fiscali può essere rilasciata anche attraverso un'**asseverazione da parte del responsabile dei centri di** assistenza fiscale (art. 35, comma 1, del D.Lgs, n. 241/1997) e dei commercialisti e consulenti del lavoro (art. 3, comma 3, lettera a), del D.Lgs, n. 322/1998).

- **L'appaltatore può sospendere il pagamento** del corrispettivo fino all'esibizione della predetta documentazione da parte del subappaltatore. Gli atti che devono essere notificati entro un termine di decadenza al subappaltatore sono notificati entro lo stesso termine anche al responsabile in solido.

- **Il committente** che non risulta più obbligato in solido con l'appaltatore ed eventuali subappaltatori, procede al pagamento del corrispettivo dovuto all'appaltatore subordinatamente all'esibizione da parte di quest'ultimo della documentazione attestante la correttezza degli adempimenti eseguiti dall'appaltatore e dagli eventuali subappaltatori. **Il committente può sospendere il pagamento del corrispettivo** fino all'esibizione della predetta documentazione da parte dell'appaltatore.
- L'inosservanza delle modalità di pagamento previste a carico del committente è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 200.000.

- Le nuove disposizioni si applicano in relazione ai contratti di appalto e subappalto di opere, forniture e servizi conclusi nell'ambito di attività rilevanti ai fini dell'IVA e, in ogni caso, dai soggetti individuati dagli articoli 73 e 74 del TUIR (soggetti passivi dell'imposta sul reddito delle società, Stato ed enti pubblici).

- Le nuove disposizioni non si applicano alle stazioni appaltanti (committenza pubblica).

AGEVOLAZIONI PER IL LAVORO (ART. 24)
CREDITO D'IMPOSTA PER PERSONALE ALTAMENTE QUALIFICATO

- Dal 26 giugno 2012 tutte le imprese possono beneficiare di un contributo sotto forma di **credito d'imposta pari al 35%** del costo aziendale sostenuto per le **assunzioni a tempo indeterminato di personale in possesso di:**

  - **dottorato di ricerca universitario** conseguito presso un'Università italiana o estera (se equipollente);

  - **laurea magistrale in discipline di ambito tecnico o scientifico**, impiegato in attività di Ricerca e Sviluppo (es. fisica, informatica, design, ingegneria….si veda apposito elenco).

- Per i soggetti in possesso di laurea magistrale il credito viene concesso per particolari attività di ricerca.

- Il credito d'imposta viene concesso nel limite massimo di **200.000 euro annui ad impresa.**

COLLABORATORI NEI CALL CENTER (ART. 24-BIS)

- Per le attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso **call center "outbound", il ricorso ai contratti** di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

- Le attività svolte dai call center che occupano più di 20 dipendenti e che intendono **spostare l'azienda fuori dal territorio nazionale** viene prevista una comunicazione almeno 120 giorni prima del trasferimento al Ministero del Lavoro**.**

TRASFERIMENTO D'AZIENDA (ART. 46 BIS C.2)

In caso di **trasferimento di aziende in crisi,**

- il trattamento normativo a favore dei lavoratori
- può essere applicato parzialmente,
- previo accordo sul mantenimento, anche parziale, dell'occupazione.

Il Decreto Sviluppo prevede quanto sopra **anche nel caso in cui il trasferimento riguardi** aziende per le quali vi sia stata:

- la dichiarazione di apertura della procedura di **concordato preventivo**
- l'omologazione dell'accordo di **ristrutturazione dei debiti.**

OCCUPAZIONE GIOVANILE NEL SETTORE DELLA *"GREEN ECONOMY" (ART. 57)*

- E' prevista la possibilità per i **soggetti privati che operano nei seguenti settori:**

  - protezione del territorio e prevenzione del rischio idrogeologico e sismico,

  - ricerca, sviluppo e produzione di biocarburanti di "seconda e terza generazione",

  - ricerca, sviluppo e produzione mediante bioraffinerie di prodotti intermedi chimici da biomasse e scarti vegetali,

  - ricerca, sviluppo, produzione e installazione di tecnologie nel "solare termico", "solare a concentrazione", "solare termo-dinamico", "solare fotovoltaico", biomasse, biogas e geotermia,

  - incremento dell'efficienza negli usi finali dell'energia nei settori civile e terziario, compresi gli interventi di social housing,

  - processi di produzione o valorizzazione di prodotti, processi produttivi od organizzativi o servizi che, rispetto alle alternative disponibili, comportino una riduzione dell'inquinamento e dell'uso delle risorse nell'arco dell'intero ciclo di vita;

- di accedere a **finanziamenti a tasso agevolato (72 mesi – 120 mesi),**

- qualora procedano **all'assunzione di occupazione aggiuntiva (rispetto media ultimi 12 mesi) a tempo indeterminato, di giovani con età non superiore a 35 anni** alla data di assunzione.

ed ora .....

- …. spazio alle interpretazioni dottrinali, giurisprudenziali ….
- …. spazio alle circolari interpretative …. e

Buon Lavoro!!!

Studio associato Bua & Porelli
Vicenza

studio@studiobuaporelli.it
nicola@studiobuaporelli.it