



Alle imprese

RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO – LE NOVITÀ IN VIGORE DAL 18 LUGLIO 2012

Il 3 luglio 2012 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la Legge 92/2012 contenente “ Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”.

Le aree di intervento del provvedimento in oggetto sono quattro: flessibilità in entrata, flessibilità in uscita, ammortizzatori sociali e politiche attive.

La riforma entrerà in vigore il 18 luglio prossimo, salvo tempistiche diverse stabilite dalla legge stessa.

Scopo della presente informativa è quindi quello di fornirvi una prima sintetica disamina delle novità che hanno impatto immediato già a partire dal 18 luglio prossimo.

Le nostre sedi sono a vostra disposizione per ulteriori chiarimenti.

**Riforma del mercato del lavoro
Legge 28 giugno 2012, n. 92**

ENTRATA IN VIGORE : 18/07/2012

Novità con impatto immediato

ARGOMENTO	Riassunto	Decorrenza termini
Contratto di apprendistato	<ul style="list-style-type: none">- Per poter assumere nuovi apprendisti, le imprese con più di 9 addetti devono aver assunto a tempo indeterminato almeno il 30% degli apprendisti il cui contratto è scaduto nei 36 mesi precedenti. Nel caso in cui non si rispetti quanto sopra, rimane la possibilità di assumere solo un nuovo apprendista.- Trasformazione a tempo indeterminato fin dall'origine dei contratti di apprendistato stipulati in violazione delle percentuali di stabilizzazione.	18/07/12
Contratto a termine	<ul style="list-style-type: none">- Possibilità di effettuare la prima assunzione a termine senza specificare la causale: in questo caso la durata massima è pari a 12 mesi e il contratto non può essere prorogato.- Per poter assumere il medesimo lavoratore a termine occorre che, rispetto al precedente contratto a tempo determinato siano passati: 60 giorni, se il primo contratto a termine aveva durata massima di 6 mesi; 90 giorni, se la durata del precedente contratto era superiore a 6 mesi- Il tetto massimo di 36 mesi di durata complessiva in caso di rapporti a termine si raggiunge computando anche eventuali periodi di lavoro svolti con contratto di somministrazione a tempo	18/07/12

	<p>determinato.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Possibile prolungare il contratto a termine oltre la scadenza originaria in caso di esigenze organizzative: per non più di 30 giorni, per contratti di durata fino a 6 mesi; per non più di 50 giorni, per contratti di durata superiore a 6 mesi. 	
	<p>Obbligo di comunicare al centro per l'impiego la continuazione del contratto a termine oltre la scadenza originaria.</p>	<p>Dopo l'emanazione di apposito Decreto ministeriale</p>
	<p>Aumento dell'1,4% dell'aliquota contributiva in caso di assunzione con contratto a termine (esclusi gli stagionali e le assunzioni per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro).</p>	<p>A partire dalla contribuzione di competenza del mese di gennaio 2013</p>
<p>Contratto di collaborazione coordinata continuativa a progetto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Possibile stipulare una collaborazione coordinata continuativa solo per progetti (non per programmi o fasi). - Se manca il progetto il rapporto si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato. - Le attività che svolge il collaboratore devono essere diverse da quelle che svolgono i dipendenti del committente, a meno che non si tratti di attività ad alto contenuto professionale. - Limiti alla facoltà di recesso per il committente - Regole più rigide per la determinazione del corrispettivo. 	<p>Contratti stipulati dal 18/07/12</p>
<p>Associazione in partecipazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tetto massimo di 3 associati impiegati nella medesima attività. Nessun limite in caso di rapporti di parentela o affinità fra associante e associato. - In caso di violazione del tetto massimo, tutti i contratti di associazione in partecipazione in corso di svolgimento sono trasformati a tempo indeterminato. Sono fatti salvi i contratti certificati entro il 18/7/12. 	<p>18/07/12</p>
<p>Rapporti di lavoro autonomo con Partita Iva</p>	<ul style="list-style-type: none"> - I rapporti di lavoro instaurati con titolari di partita iva si presumono rapporti di lavoro subordinato se sono presenti due dei seguenti criteri: collaborazione superiore a 8 mesi; corrispettivo pari all'80% del reddito del collaboratore; postazione fissa presso il committente. - Si considerano invece genuini, se ci sono gli elementi che caratterizzano il lavoro autonomo, i rapporti di lavoro instaurati con: lavoratori autonomi che percepiscono un reddito superiore a circa 18.700 euro nel 2012 e che hanno competenze teoriche elevate; soggetti iscritti ad ordini professionali, registri o albi. 	<p>Rapporti instaurati dal 18/07/12</p> <p>I rapporti in corso dovranno adeguarsi entro 12 mesi</p>
<p>Lavoro intermittente (o a chiamata)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Possibile assumere per esigenze discontinue o intermittenti: <ul style="list-style-type: none"> 1) soggetti con più di 55 anni; 2) soggetti con meno di 24 anni, purché il rapporto cessi entro il compimento dei 25 anni. 	<p>Rapporti instaurati dal 18/07/12</p> <p>I rapporti in essere sono validi per 12 mesi</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - obbligo di comunicare alla DTL competente, mediante sms, fax o posta elettronica, la durata della prestazione lavorativa prima del suo inizio. La comunicazione può essere effettuata una sola volta nel caso in cui la chiamata si riferisca ad un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. <p>La mancata comunicazione è punita con l'applicazione di una sanzione amministrativa che va da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per il quale è stata commessa la violazione.</p>	<p>18/07/2012</p>
<p>Lavoro occasionale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Possibile utilizzarlo per lavori meramente occasionali; 	<p>18/07/2012</p>

accessorio	<ul style="list-style-type: none"> - Tetto massimo del compenso in capo al lavoratore: 5000 euro; - Tetto massimo del compenso che una impresa o un professionista possono erogare a ciascun lavoratore: 2000 euro - Particolari regole di utilizzo per le imprese agricole. 	I buoni acquistati prima del 18/07/12 possono essere utilizzati entro il 31/05/13
Dimissioni in bianco - convalida	<p>Parziale novità: esteso il periodo legato alla maternità nel quale le dimissioni della lavoratrice devono essere convalidate dal servizio ispettivo presso la direzione territoriale del lavoro (DTL): durante il periodo di gravidanza e per i primi tre anni di vita del bambino (in precedenza per il primo anno).</p> <p>Novità: in tutti gli altri casi di dimissioni o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro occorre una convalida delle stesse da parte del dipendente rivolgendosi presso la direzione territoriale del lavoro (DTL), i centri per l'impiego (ex uffici di collocamento) o, ancora, alternativamente, apponendo una dichiarazione in calce alla ricevuta della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro inviata al centro per l'impiego.</p>	18 luglio 2012
Collocamento obbligatorio (disabili)	<p>Dal 18 luglio cambiano le regole per calcolare la base di computo per determinare il numero di disabili da assumere da parte di ogni impresa. Alcune categorie di lavoratori che prima erano escluse (es. tempi determinati inferiori a 9 mesi) dovranno essere conteggiate e questo potrebbe aumentare il numero di disabili che l'impresa deve occupare.</p> <p>In questi casi, entro 60 giorni, sarà necessario presentare la richiesta di avviamento al servizio provinciale.</p> <p>Inoltre, ogni mese, i servizi provinciali comunicheranno alla Direzione territoriale del lavoro il mancato rispetto degli obblighi di assunzione dei disabili e il ricorso agli esoneri, per attivare eventuali accertamenti</p>	18/07/2012