

Ge.S.A. s.r.l.
Via Appia Nuova n. 677
00179 – ROMA

Roma, 25/07/2012

Circolare

A tutte le aziende

- loro sede -

Oggetto: Legge n. 92 del 28.06.2012 : RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Con la presente comunichiamo che il 18 luglio è entrata in vigore la legge di cui in oggetto (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 03.07.2012).

Detta legge è di considerevole importanza; di conseguenza, riportiamo una sintesi dei principali argomenti disciplinati dalla riforma, rimanendo a disposizione per fornire ulteriori approfondimenti secondo le specifiche necessità delle singole aziende interessate.

A) CONTRATTI A TERMINE (tempo determinato)

- 1) Il primo Contratto a Termine può essere stipulato senza che siano specificati i requisiti per i quali è richiesto (la causale) ed ha durata massima di 1 anno.
- 2) Per stipulare contratti successivi al primo devono intercorrere periodi di pausa obbligatoria fra l'uno e l'altro, di durata:
 - a) di 20 gg. per contratti successivi inferiori a 6 mesi;
 - b) di 30 gg. per durate superiori.
- 3) Possibilità di prolungare la data del rapporto di scadenza:
 - a) da 20 a 30 gg. per contratti inferiori a 6 mesi;
 - b) da 30 a 50 gg. per contratti dai 6 mesi.
- 4) Introdotto un contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro pari all'1,40%.

B) APPRENDISTATO

- 1) I contratti di apprendistato avranno una durata minima di 6 mesi e massima di 3 anni; aumentabili fino a 5 anni per alcuni profili particolari (artigianato, ecc.).
- 2) Il rapporto tra apprendisti e dipendenti qualificati dovrà essere di almeno 2 qualificati ogni 3 apprendisti.
- 3) Il periodo di preavviso deve essere effettuato al termine del periodo formativo.

- 4) L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla stabilizzazione di almeno il 50%, nei 36 mesi precedenti, degli apprendisti già dipendenti dallo stesso datore di lavoro.
- 5) Aumento della contribuzione a carico del datore di lavoro dell'1,31%.

C) CONTRATTO A PROGETTO (CO.CO.PRO)

- 1) Il contratto deve essere ricondotto esclusivamente al progetto.
- 2) Nel contratto, oltre al progetto, deve essere indicato il risultato finale.
- 3) Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto dovrà essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e non potrà essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, da parte dei CCNL di categoria, ed in relazione alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati.
- 4) E' possibile il recesso anticipato da parte del committente per sopravvenuta inidoneità professionale.
- 5) La presunzione di lavoro subordinato in mancanza di autonomia è assoluta, non consente prova contraria.
- 6) Aumento progressivo (dal 2012) dell'aliquota di contribuzione Inps (gestione separata) che arriverà al 33% nel 2018.

D) PARTITE IVA

- 1) E' prevista una presunzione di irregolarità qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:
 - a) durata del rapporto superiore a 8 mesi nell'arco di 1 anno solare;
 - b) fatturazione allo stesso committente di oltre l'80% dei compensi del titolare di partita IVA nel corso di 1 anno solare;
 - c) il titolare di partita IVA abbia la disponibilità di una postazione fissa di lavoro presso il committente.
- 2) La presunzione di irregolarità non scatterà qualora la prestazione lavorativa sia connotata da competenze altamente qualificate, oppure venga svolta da un soggetto titolare di un reddito annuo lordo da lavoro autonomo di almeno 18 mila euro.

E) LICENZIAMENTI

- 1) La novità sostanziale rispetto all'art. 18 consiste nell'abbandono del reintegro automatico nel caso di licenziamenti per motivi economici.
Per i licenziamenti disciplinari, il giudice predisporrà il reintegro del lavoratore se il fatto non sussiste o se rientra tra quei comportamenti punibili con sanzione diversa dal licenziamento in base al CCNL.
In tutti gli altri casi scatterà a favore del lavoratore una tutela risarcitoria compresa tra 12 e 24 mensilità.
- 2) Per i licenziamenti economici sarà prevista una sanzione di tipo pecuniario compresa fra 12 e 24 mensilità.

F) DIMISSIONI

- 1) Le dimissioni non avranno piena efficacia fino a quando le stesse non saranno convalidate. La convalida, (obbligatoria anche in caso di risoluzione consensuale) potrà essere effettuata seguendo 2 percorsi:
 - a) presso la Direzione Territoriale del Lavoro o presso il Centro Provinciale per l'Impiego;
 - b) attraverso una dichiarazione specifica di conferma delle dimissioni in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.
- 2) La convalida delle dimissioni rese dalle lavoratrici madri, (che attualmente è di 1 anno) è stata elevata fino a 3 anni di età del bambino.

G) AMMORTIZZATORI SOCIALI

- 1) ASPI: Assicurazione Sociale Per l'Impiego

Sostituirà le attuali discipline sull'Indennità di Disoccupazione e sulla Mobilità, riconoscendo una indennità ai lavoratori licenziati per un periodo variabile a seconda dell'età (da 12 a 18 mesi). Riguarderà tutti i lavoratori e sarà alimentata da un contributo a carico delle azienda dell'1,31%. L'azienda dovrà versare all'INPS, per ogni dipendente licenziato, un contributo di licenziamento fino a un massimo di 1,5 mensilità.

H) TIROCINANTI

D'ora in poi sarà corrisposta agli stessi una congrua indennità, anche in forma forfettaria, proporzionata alla prestazione svolta.
L'inosservanza sarà punita con una sanzione da un minimo di € 1000,00 ad un massimo di € 6000,00.

Cordiali saluti

Aldo Miggiano