

Riforma del Lavoro (Legge 28 giugno 2012 n. 92) – normative applicabili dal 18 luglio 2012.

Il 18 luglio entra in vigore la Legge 28 giugno 2012 n. 92 e con essa diventano immediatamente applicabili alcune normative di sicuro impatto sulla vita quotidiana delle aziende associate, che dovranno fare attenzione a non commettere errori e dovranno, in taluni casi, approntare procedure adeguate. Procediamo ad un riepilogo schematico, rinviando alle pagine del Notiziario per gli opportuni approfondimenti.

- **Contratto a termine e somministrazione a termine:** per i contratti a termine stipulati dal 18 luglio 2012, laddove si tratti del primo rapporto col lavoratore assumendo, non è necessario indicare la causale specifica; analoga disposizione riguarda la somministrazione a termine; il contratto non può superare i 12 mesi e non può essere oggetto di proroga; il termine flessibile del contratto a tempo determinano si allunga, ma tale circostanza dev'essere comunicata in via telematica; in caso di reiterazione del contratto a termine, i periodi di interruzione tra un contratto e l'altro passano da 10 a 60 giorni (per i contratti fino a 6 mesi) e da 20 a 90 giorni (per i contratti superiori a 6 mesi); nei 36 mesi massimi, trascorsi i quali il rapporto a termine diventa stabile, si devono computare anche i rapporti di somministrazione.
- **Apprendistato:** il contratto di apprendistato deve avere una durata minima di 6 mesi; l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla conferma di almeno il 30% degli apprendisti assunti nei 3 anni precedenti, esclusi i dimissionari e facendo comunque salva 1 assunzione ulteriore (la percentuale passerà al 50% dal 18 luglio 2015); la disposizione non riguarda i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti.
- **Lavoro intermittente (a chiamata):** al di fuori dei casi previsti dai contratti collettivi, il contratto di lavoro intermittente potrà essere stipulato soggetti di età superiore a 55 anni ovvero con meno di 24 anni di età, purché l'attività sia svolta entro il 25° anno di età; inoltre, prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro dovrà comunicarne la durata alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio mediante sms, fax o posta elettronica; i contratti in corso, qualora non siano compatibili con le nuove disposizioni, cessano automaticamente di produrre effetti dal 18 luglio 2013.
- **Lavoro a progetto:** i contratti stipulati dal 18 luglio dovranno essere ricondotti ad un progetto specifico (abolito il programma), collegato funzionalmente ad un risultato finale; il progetto non può essere la mera riproposizione dell'attività del committente; il compenso dei co.co.pro deve essere paragonabile a quello dei lavoratori dipendenti con analoghe professionalità, stabilito dai ccnl; il contratto può essere interrotto prima del termine (determinato o determinabile) solo per giusta causale o per inidoneità professionale del collaboratore; esclusa la cessazione a-causale.
- **Lavoro occasionale accessorio (voucher):** riscritto il campo di applicazione dell'istituto, che non fa più riferimento a specifici settori di utilizzo, ma ad attività

lavorative *meramente* occasionali, che non diano luogo a compensi superiori a 5.000 Euro nell'anno solare con riferimento alla totalità dei committenti; viene quindi ristretta la possibilità di accumulare reddito da voucher, poiché finora il tetto era riferito a ciascun singolo committente; l'attività svolta a favore di committenti imprenditori commerciali o professionisti non può comportare compensi superiori a 2.000 Euro (per ogni committente), fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nell'anno.

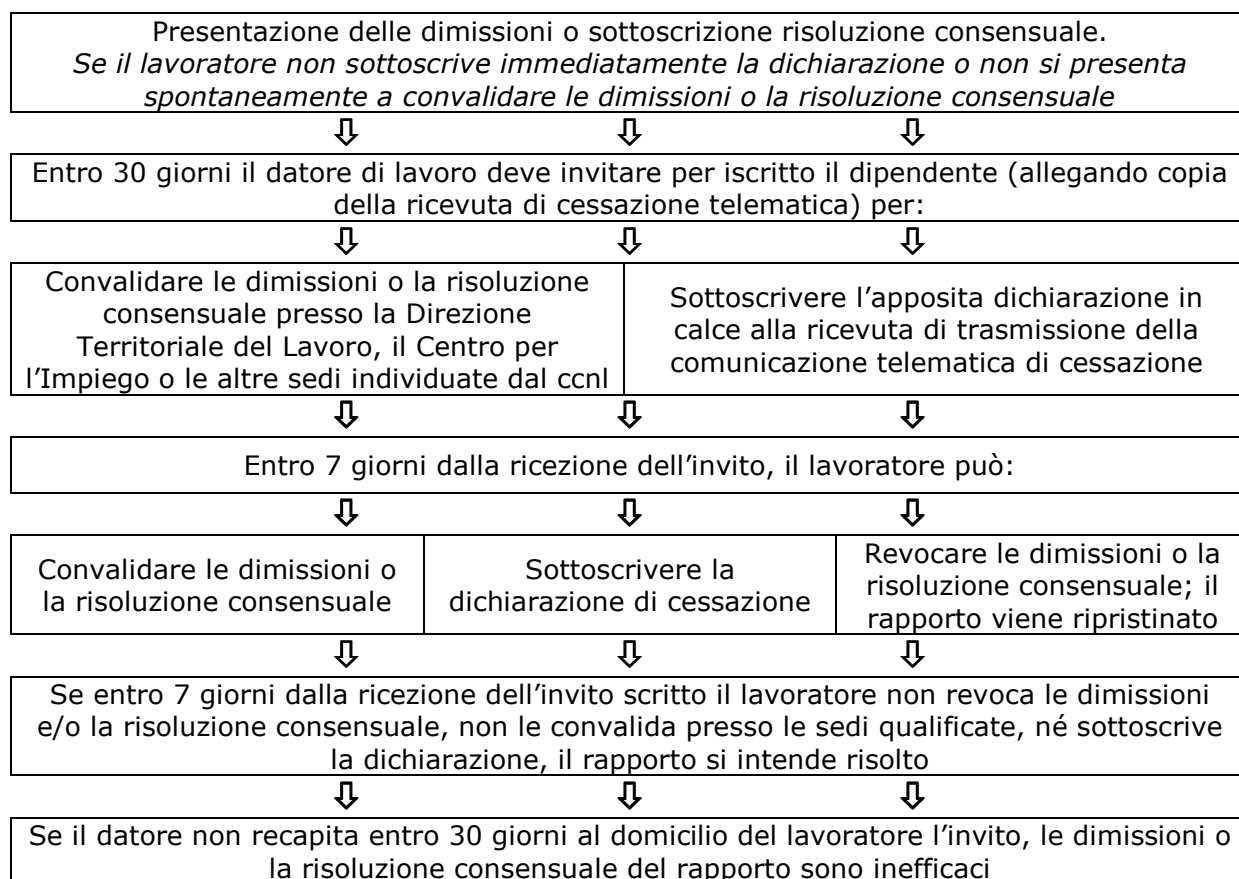
➤ **Licenziamento per giustificato motivo oggettivo:** il licenziamento per GMO (motivato da crisi dell'azienda o da problematiche organizzative), nelle aziende con più di 15 dipendenti, è inefficace se non è preceduto dalla tentativo obbligatorio di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro; la procedura segue le seguenti tappe: 1) Comunicazione preventiva alla DTL, contenente i motivi del licenziamento annunciato e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione; 2) convocazione da parte della DTL di fronte alla Commissione prov. di conciliazione entro 7 giorni; 3) la procedura, che comporta la partecipazione attiva e una proposta conciliativa da parte della Commissione, si conclude entro 20 giorni dalla convocazione; 4) fallito il tentativo di conciliazione o decorso il termine, il datore può comunicare il licenziamento al lavoratore; 5) il giudice valuta il comportamento delle parti durante la conciliazione, per determinare le conseguenze risarcitorie.

➤ **Collocamento obbligatorio:** la più rilevante modifica della disciplina in parola riguarda l'inclusione, nella base di computo per la determinazione del numero di disabili da assumere, dei contratti a tempo determinato, che finora ne erano esclusi se il rapporto non superava i 9 mesi; potrà essere necessario ricalcolare la base di computo e se emergono scoperture dovranno essere segnalate ai servizi competenti entro 60 giorni, ai sensi dell'art. 9, comma 1, della Legge n. 68/1999; ai fini dell'esonero dagli obblighi di assunzione, si ricomprende nel personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori.

➤ **Dimissioni convalidate per lavoratrici in gravidanza e dei neogenitori:** passa da 1 a 3 anni dalla nascita del figlio, il periodo durante il quale le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto delle lavoratrici madri o dei lavoratori padri devono essere convalidate presso gli uffici ispettivi della Direzione Territoriale del Lavoro; la norma si applica anche ai genitori adottivi ed affidatari, dalla data di ingresso il famiglia del minore.

➤ **Dimissioni e risoluzione consensuale in genere:** dal 18 luglio tutte le dimissioni e le risoluzioni consensuali del rapporto devono essere convalidate presso la Direzione Territoriale del Lavoro, il Centro per l'Impiego territorialmente competente o le altre sedi che saranno individuate dai contratti collettivi nazionali; in alternativa, le dimissioni o la risoluzione consensuale dovranno essere confermate dai lavoratori mediante sottoscrizione di apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione telematica di cessazione; se il lavoratore non procede spontaneamente alla convalida o alla conferma con sottoscrizione, il datore di lavoro dovrà recapitargli entro 30 giorni un invito in tal senso, allegando copia della ricevuta di trasmissione della cessazione telematica; nei 7 giorni successivi alla ricezione dell'invito il lavoratore potrà convalidare presso le sedi indicate, sottoscrivere la dichiarazione di conferma o revocare

le dimissioni; la revoca, specifica la norma, può essere comunicata in forma scritta, ma anche in altre forme; in caso di revoca, il contratto di lavoro viene ripristinato, ma se non c'è stata prestazione lavorativa tra il recesso e la revoca, il lavoratore non matura alcuna retribuzione; alla revoca delle dimissioni conseguono il venir meno di eventuali pattuizioni connesse al recesso e l'obbligo del lavoratore di restituire quanto eventualmente percepito in forza di esse; se in datore di lavoro non recapita al lavoratore entro 30 giorni l'invito a convalidare o confermare, le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto sono inefficaci.



Vicenza, 17 luglio 2012

Area Sindacale