

CONSULENTI DEL LAVORO:

Rag. Giocchino De Marco  
Dott. Riccardo Canu  
Dott. Elena Zanon  
P.az Roberta Gregoris

Via Zanon 16/6  
33100 Udine  
tel.0432/502540  
fax.0432504902  
info@studiodemarco.it  
http://www.studiodemarco.it

Udine, 04/07/2012

**Oggetto: Riforma del lavoro in vigore dal 18 luglio – Prime informazioni.**

Circolare numero: 013/2012

---

## **In sintesi**

Il prossimo 18 luglio entra in vigore la Legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro che è stata pubblicata nella G.U. in data 3 luglio.

La riforma modifica profondamente alcuni settori dell'attuale disciplina del lavoro. Di seguito diamo evidenza di alcuni degli aspetti operativi che impatteranno sulla quotidiana amministrazione del personale. Le modifiche agli ammortizzatori sociali e alla disciplina sui licenziamenti saranno oggetto di successivi approfondimenti.

## **Approfondimento**

### Contratto a termine.

Si prevede l'esenzione del vincolo della causale nel caso del primo rapporto di lavoro a termine (o di prima missione di somministrazione) concluso tra due parti. Il contratto a termine (o di somministrazione) acausale è possibile per un massimo di 12 mesi e non è prorogabile.

Scaduto un contratto a termine, un nuovo contratto con il medesimo dipendente può essere stipulato solo dopo che siano trascorsi 60 giorni nel caso in cui il contratto precedente sia durato meno di 6 mesi e solo dopo che siano trascorsi 90 giorni qualora il contratto precedente sia durato più di sei mesi.

Fermo restando il limite massimo dei 36 mesi come somma di più contratti a termine in mansioni equivalenti, anche i contratti di somministrazione sono utili per raggiungere tale limite.

E' previsto un incremento delle aliquote contributiva pari a 1,4% a carico del datore di lavoro. Tale contributo può essere parzialmente recuperato qualora il rapporto di lavoro venga trasformato oppure il lavoratore venga assunto entro 6 mesi a tempo indeterminato.

### Contratto di inserimento

La disciplina attuale rimane in vigore fino al 31.12.2012 poi viene abrogata.

### Contratto di lavoro intermittente o a chiamata

Prima di ogni chiamata per una prestazione lavorativa inferiore ai 30 giorni è previsto l'obbligo di comunicazione preventiva alla Direzione Territoriale del Lavoro mediante fax o posta elettronica. Tale tipologia contrattuale può essere utilizzata con soggetti aventi oltre 55 anni e meno di 24 anni (ma non oltre il compimento del 25esimo anno) mentre, allo stato, non è chiaro se possa ancora essere utilizzata per i periodi predeterminati (week end, periodo natalizio e pasquale, periodo estivo) e per i lavoratori discontinui come individuati dal D.M. 23/10/2004 (tra gli altri: commessi, banconieri, camerieri).

I contratti in corso devono essere adeguati alla nuova normativa entro 12 mesi dall'entrata in vigore.

### Collaborazioni coordinate e continuative a progetto

Le co.co.pro. possono essere stipulate solo in presenza di uno specifico progetto; non è più possibile fare riferimento ad un programma di lavoro o fasi di esso. Il progetto deve essere

collegato al raggiungimento di un risultato finale che deve essere indicato nel contratto. Il progetto non può prevedere l'esecuzione di compiti meramente esecutivi o ripetitivi e non può consistere nella mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente. In mancanza di progetto il rapporto si considera di lavoro subordinato; non è ammessa prova contraria. Qualora l'attività sia svolta con modalità analoghe a quelle dei dipendenti, il rapporto è considerato rapporto di lavoro subordinato; è ammessa prova contraria.

La possibilità di recedere senza motivazione e con mero preavviso è riservata al solo collaboratore. Il compenso del collaboratore deve essere quantificato in base ai minimi contrattuali dei lavoratori dipendenti che svolgano mansioni equiparabili.

Le nuove regole valgono per i contratti stipulati dopo l'entrata in vigore della nuova norma.

#### Partite IVA

Le attività svolte da titolari di partita IVA sono considerate rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (ma è ammessa prova contraria) qualora ricorrono almeno due dei seguenti requisiti:

- durata del rapporto con il medesimo committente complessivamente superiore a 8 mesi nell'anno solare;
- corrispettivo fatturato allo stesso soggetto (o a più soggetti riconducibili al medesimo centro di interessi) per oltre l'80% del totale del reddito percepito dal prestatore di lavoro autonomo;
- dotazione di una postazione fissa di lavoro presso il committente.

La disciplina di cui sopra non si applica nel caso di:

- prestatori di lavoro autonomo con competenze teoriche di grado elevato acquisite con precorsi formativi o nel caso di competenze tecnico pratiche acquisite nell'arco di rilevanti esperienze maturate nell'esercizio di attività concrete;
- prestatori di lavoro autonomo iscritti a ordini professionali, ovvero iscritti ad appositi albi o elenchi come da decreto da emanare qualora le attività rientrino nell'oggetto della professione;
- prestatori di lavoro autonomo con reddito annuo superiore a 1,25 volte il reddito minimo imponibile della gestione commercianti (circa 18.700,00 euro).

In mancanza dei requisiti succitati le attività svolte da titolari di partita IVA vengono ricondotte a rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; al fine di evitare – a cascata – la presunzione di lavoro subordinato conseguente alla mancanza del progetto, si ritiene opportuno che anche i rapporti instaurati coi titolari di partita IVA siano disciplinati da un contratto scritto in cui siano indicati specificamente l'incarico assegnato e il risultato cui è finalizzato.

Le nuove regole valgono per i contratti stipulati dopo l'entrata in vigore della nuova norma, mentre i contratti in corso devono essere adeguati alla nuova normativa entro 12 mesi dall'entrata in vigore.

#### Voucher – lavoro accessorio

I voucher possono essere utilizzati per le attività agricole di carattere stagionale da pensionati e studenti con meno di 25 anni.

La lettura della norma sembra rendere possibile il ricorso al voucher da parte di tutti i soggetti entro il limite di 5.000 euro annui complessivi (non più quindi per ciascun committente); per imprenditori commerciali e professionisti tale limite è però ridotto a 2.000 euro.

Al di fuori delle attività agricole stagionali non paiono esservi limiti riguardo ai soggetti che possono svolgere prestazioni di lavoro accessorio.

#### Versamento una tantum per ogni licenziamento

A decorrere dal 01.01.2013 in ogni caso di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, escluse le dimissioni e compreso il licenziamento al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro deve pagare un importo pari al 50% del trattamento mensile di ASPI (assicurazione sociale per l'impiego che sostituisce la disoccupazione) per ogni 12 mesi di anzianità aziendale degli ultimi 3 anni.

#### Dimissioni e risoluzione consensuale

Le dimissioni e la risoluzione consensuale della madre in periodo di gravidanza e della madre e del padre nei primi tre anni di vita del bambino devono essere convalidate. La convalida è prevista anche per tutti gli altri casi di dimissione e risoluzione consensuale, ma può essere sostituita dalla sottoscrizione da parte del dipendente della ricevuta della comunicazione di cessazione inviata al centro per l'impiego (comunicazione adeline).

Computo dei contratti a termine per assunzione disabili

Ai fini dell'assunzione dei disabili nell'organico aziendale si computano anche i contratti a termine di qualsiasi durata e non più quindi solo quelli di durata superiore a 9 mesi.

Deducibilità spese per veicoli

Per i veicoli utilizzati nell'esercizio di imprese e professioni i limiti di deduzione passano dal 40% al 27,5%. Per i veicoli concessi ai dipendenti a titolo di benefit i limiti di deduzione passano dal 90% al 70%.

Lo Studio ha in programma di organizzare appositi momenti formativi presso la propria sede di cui vi daremo notizia a breve.