

Studio Papini

COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

ANDREA PAPINI
COMMERCIALISTA
REVISORE CONTABILE
CONSULENTE DEL LAVORO
CONSULENTE TECNICO DEL TRIBUNALE DI
FIRENZE

LORENZO PAPINI
CONSULENTE DEL LAVORO
CONSULENTE TECNICO DEL TRIBUNALE DI
FIRENZE

SERENA PAPINI
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE CONTABILE

RIFORMA LAVORO L. 92/2012 (Circolare informativa Luglio 2012)

Con la presente circolare siamo a comunicarVi in sintesi le novità per Voi di maggior interesse e di immediata decorrenza ([entrata in vigore 18/07/2012](#)).

Rimanderemo a successive circolari quanto inerente le altre novità con prevista decorrenza gennaio 2013.

CONTRATTO A TERMINE:

- Causale: possibilità di “omettere” l’indicazione obbligatoria della causale oggettiva nell’ipotesi di primo rapporto (in assoluto) a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi non prorogabili, concluso per lo svolgimento di qualsiasi tipo di mansione;
- Riassunzione a termine: aumentata la durata che deve intercorrere tra un contratto a termine e l’altro per considerare legittimo il contratto, ovvero 60 gg per i contratti di durata inferiore ai 6 mesi e 90gg per contratti di durata superiore ai 6 mesi. I CCNL possono derogare in diminuzione i predetti termini.
- Pluralità contratti a termine: conteggiati nel limite massimo di 36 mesi, quale sommatoria di più contratti a termine con lo stesso lavoratore, anche i periodi precedentemente effettuati tramite lavoro interinale (somministrazione)
- Controversie: passa da 60 a 120 giorni dalla fine del rapporto il termine entro il quale il lavoratore può impugnare il contratto ritenuto illegittimo;
- Sanzioni: i contratti instaurati in violazione di predetti vincoli sono convertiti in contratti subordinati a tempo indeterminato sin dall’origine. L’indennità forfettaria risarcitoria in caso di contenzioso è compresa tra un minimo di 2,5 mensilità ed un massimo di 12 mensilità;

CONTRATTO DI APPRENDISTATO:

- Durata: la durata minima del contratto non può essere inferiore a 6 mesi;
- % di conferma: l’assunzione di nuovi apprendisti è subordinata, nelle aziende con oltre 9 addetti, alla conferma in servizio di almeno il 30% dei rapporti di apprendistato cessati nei 36 mesi precedenti la data d’assunzione.
- Sanzioni: gli apprendisti assunti in violazione di detta norma sono considerati lavoratori a tempo indeterminato sin dall’origine

CONTRATTI A PROGETTO:

- Progetto: deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell’oggetto sociale del committente. Inoltre il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi, ripetitivi o che possano essere normalmente svolti dal personale dipendente; tali profili potranno essere definiti dai CCNL;
- Corrispettivo: la riforma prevede l’obbligo di collegarlo a parametri “minimi” fissati dalla contrattazione nazionale o in mancanza parametrato alle retribuzioni minime sindacali previste dai CCNL applicabili a prestazioni professionali analoghe svolte da lavoratori subordinati;
- Recesso: tolta la possibilità di recesso prima della scadenza del contratto da parte del committente se non per giusta causa e da parte del collaboratore, in aggiunta alla giusta causa, solo previo preavviso e solo se indicato nel contratto sin dall’origine.

- Sanzioni: i contratti instaurati in violazione di predetti vincoli sono convertiti in contratti subordinati a tempo indeterminato sin dall'origine.

PROFESSIONISTI CON PARTITA IVA:

- Le prestazioni lavorative, instaurate successivamente alla data del 18/07/2012, rese da persone titolari di partita iva sono considerate (salvo prova contraria da parte del committente e salvo che il lavoratore possieda competenze elevate o tecnico pratiche) rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ovvero di lavoro subordinato, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:
 1. Durata della prestazione superiore ad 8 mesi nel corso dell'anno solare;
 2. Che il corrispettivo percepito costituisca più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'anno solare;
 3. Che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente;
- Esoneri: la predetta presunzione non opera:
 1. Se la prestazione riguarda un lavoratore titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore, per l'anno 2012, ad €. 18662/50;
 2. Se il lavoratore possiede competenze teoriche elevate o tecnico pratiche acquisite attraverso significativi percorsi formativi ovvero attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto dell'attività;
 3. Se si tratta di prestazioni professionali "riservate" ad iscritti ad un Ordine o in ruoli od elenchi.
- Periodo transitorio: per i contratti in corso alla data del 18/07/2012, le predette disposizioni avranno efficacia a decorrere dal 18/07/2013.

DIMISSIONI IN CORSO DI MATERNITA':

- La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante la gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore fino al compimento dei 3 anni di età del figlio (non più un anno) per essere efficaci devono essere convalidate presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto.

DIMISSIONI:

- L'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata c/o:
 - a) il servizio ispettivo della Direzione Territoriale del Lavoro;
 - b) il Centro per l'Impiego territorialmente competente;
 - c) altre sedi individuate dai CCNL;
 - d) alla sottoscrizione di apposita dichiarazione del dipendente apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego (di norma effettuata dallo Studio di Consulenza)
- Mancanza di convalida: in assenza di convalida o di sottoscrizione il datore di lavoro DEVE invitare per scritto, entro 30gg dalla data di dimissioni o risoluzione consensuale, il lavoratore a presentarsi entro i 7 gg successivi alla ricezione a convalidare o sottoscrivere la cessazione del rapporto. La mancata adesione all'invito entro tale termine comporta la risoluzione del rapporto. Nei predetti 7gg il lavoratore ha facoltà di revocare l'atto di risoluzione.
- Inefficacia delle dimissioni: se non interviene la convalida o l'accettazione esplicita ed il datore di lavoro non trasmette, entro i predetti 30gg, la comunicazione con l'invito ad adempiere le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.
- Sanzioni: l'utilizzo delle dimissioni "sottoscritte in bianco" è punito con la sanzione amministrativa da €. 5000/00 ad €. 30000/00

LICENZIAMENTI – novità, nuove regole ed aspetti sanzionatori - :

- Comunicazione dei motivi: diviene contestuale l'obbligo di indicare la motivazione del licenziamento nella comunicazione scritta del medesimo;

LICENZIAMENTI – ambito applicazione art. 18 - novità, nuove regole ed aspetti sanzionatori:

- Licenziamento per motivi economici (oggettivo): per le imprese con oltre 15 dipendenti viene introdotta una procedura preventiva obbligatoria di conciliazione come di seguito indicata:
 - a) Il datore di lavoro prima di intimare il licenziamento deve comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro tale intenzione indicandone i motivi e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione;
 - b) La Direzione Territoriale del Lavoro convoca nel termine di 7gg entrambe le parti per la discussione del provvedimento;
 - c) La procedura di consultazione si conclude entro 20gg dalla trasmissione della convocazione alla parti;

- d) In caso di fallimento della consultazione o di mancata convocazione delle parti da parte della DTL entro i 7gg, il datore procede ad intimare il licenziamento nel rispetto del periodo di preavviso o al pagamento della relativa indennità sostitutiva

NUOVO QUADRO SANZIONATORIO

FATTISPECIE	NUOVA DISCIPLINA	ANTE RIFORMA
LICENZIAMENTO PER MOTIVI ECONOMICI		
Licenziamento carente delle ragioni oggettive	Indennità risarcitoria da 12 a 24 mensilità	Reintegrazione e pagamento delle retribuzioni maturate da licenziamento alla reintegra (con minimo 5 mensilità)
Licenziamento illegittimo per “manifesta insussistenza” delle ragioni oggettive	Reintegrazione e pagamento di un’indennità non superiore a 12 mensilità	<i>come sopra</i>
Licenziamento intimato in violazione della procedura di conciliazione	Pagamento di un’indennità risarcitoria da 6 a 12 mensilità	Procedura non prevista
Licenziamento intimato senza l’indicazione dei motivi	Pagamento di un’indennità risarcitoria da 6 a 12 mensilità	L’obbligo di motivazione era previsto solo in caso di richiesta del lavoratore; in difetto di motivazione, le conseguenze erano le stesse del lic. illegittimo
LICENZIAMENTO PER MOTIVI DISCIPLINARI		
Licenziamento per addebiti “insussistenti” ovvero puniti con sanzioni conservative	Reintegrazione e pagamento di un’indennità non superiore a 12 mensilità	Reintegrazione e pagamento delle retribuzioni maturate dal licenziamento alla reintegra (con minimo 5 mensilità)
Licenziamento nelle “altre ipotesi”	Indennità risarcitoria da 12 a 24 mensilità	Come sopra
Licenziamento intimato in violazione della procedura disciplinare	Pagamento di un’indennità risarcitoria da 6 a 12 mensilità	Reintegrazione e pagamento delle retribuzioni maturate dal licenziamento alla reintegra (con minimo 5 mensilità)
Licenziamento intimato senza l’indicazione dei motivi	Pagamento di un’indennità risarcitoria da 6 a 12 mensilità	L’obbligo di motivazione era previsto solo in caso di richiesta del lavoratore; in difetto di motivazione, le conseguenze erano le stesse del licenziamento illegittimo
LICENZIAMENTO DISCRIMINATORI		
Licenziamento “discriminatorio”	Reintegrazione e pagamento delle retribuzioni maturate dal licenziamento alla reintegra (con minimo di 5 mensilità) o, in alternativa su richiesta del lavoratore, la corresponsione di un’indennità pari a 15 mensilità	Stessa sanzione

- **Revoca del licenziamento:** se la revoca è effettuata entro il termine di 15gg dalla comunicazione al datore dell’impugnazione del medesimo, il rapporto s’intende ripristinato senza soluzione di continuità e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti.
- **Illegittimità licenziamento collettivo:** in mancanza di forma scritta è prevista la reintegra e risarcimento del danno dal giorno del licenziamento alla reintegra. In caso di violazione delle procedure spetta solo indennità risarcitoria da 12 a 24 mensilità. In caso di violazione dei criteri di scelta spetta la reintegra e risarcimento del danno non superiore a 12 mensilità;

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.

Studio in:

50144 – FIRENZE (FI) – Via Ponte alle Mosse, 162 - Tel. 055/364567–362016 - Fax 055/366837 - E.mail: studiopapini@libero.it
50013 – CAMPI BISENZIO (FI) – Via B. Buozzi, 17 int. 25 - Tel. 055/890448 - Fax. 055/890447 - E.mail: studiopapinicampi@tiscali.it

L:\Documenti testi studio\circulari studio papini\Circolare Riforma Lavoro 2012.x