



Studio Associato Fornabaio
Commercialisti e Consulenti del Lavoro

Circolare Riforma del Lavoro

Legge n. 92/2012

13 Luglio 2012

Le principali novità della Riforma del lavoro Legge n. 92/2012 che entrerà in vigore il 18/07/2012, in merito a:

- a) contratti a termine,
- b) contratti di lavoro intermittenti,
- c) contratti di lavoro a progetto,
- d) contratti in partita Iva,
- e) dimissioni dei lavoratori.

a) Contratti a termine

Nei contratti a termine e di somministrazione, viene introdotta la possibilità di stipulare un solo contratto a tempo determinato per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione senza necessità di indicare le ragioni tecnico-organizzative dell'azienda che lo giustificano per un periodo non superiore a 12 mesi.

In caso di più contratti a termine, fermo restando il limite di 36 mesi dopo il quale il rapporto si trasforma a tempo indeterminato, fra un contratto e l'altro deve intercorrere una interruzione di 60 giorni se il contratto precedente non superava 6 mesi e 90 giorni se invece superava i sei mesi.

Ai rapporti a termine, dal 2013, sarà applicata un'aliquota contributiva aggiuntiva pari all'1,4 %, che in parte verrà restituito (fino a sei mensilità) in caso di trasformazione a tempo indeterminato;

b) Contratti di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata può essere stipulato:

- in base alle esigenze individuate dai CCNL
- sulla base delle attività individuate dal R.D. 06/12/1923 (camerieri, cuochi, parrucchieri, autisti ecc)



Studio Associato Fornabaio
Commercialisti e Consulenti del Lavoro

- con lavoratori che abbiano meno di 24 anni o più di 55 anni di età.

I contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della norma e che non rientrano in tali parametri potranno proseguire per un massimo di 12 mesi.

Viene prevista una comunicazione via fax, mail, sms da inviare prima dell'inizio di ogni prestazione (o ciclo di prestazioni di durata massima 30 giorni). Per le modalità di invio della comunicazione così come per il numero di fax a cui inviarla si è in attesa di indicazione da parte del Ministero del Lavoro. Il mancato invio della comunicazione preventiva porta l'applicazione di una sanzione da € 400,00 a € 2.400,00.

c) Contratto a progetto

Il contratto di lavoro a progetto può essere ricondotto esclusivamente ad un progetto specifico e non più a programmi di lavoro o a fasi di esso, non può essere una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente o riguardare compiti meramente esecutivi o ripetitivi. Si presumono rapporti di lavoro subordinato, se le attività assegnate al collaboratore si svolgono con modalità analoghe a quelle espletate da dipendenti del committente.

La contribuzione alla Gestione separata Inps aumenta di un punto ogni anno dal 2013, fino al conseguimento, a regime dal 2018, di aliquote pari, rispettivamente, al 33% (dal 27,72% attuale) e al 24% (dal 18% attuale);

d) Partite IVA

Nei contratti regolati dalle partite Iva, il rapporto si presume, fino a prova contraria, di collaborazione coordinata e continuativa se la collaborazione ha una durata complessiva superiore a 8 mesi nell'arco dell'anno solare, più dell'80% del fatturato del prestatore d'opera è costituito dalle somme a lui versate dal committente e il collaboratore dispone di una postazione fissa di lavoro presso il committente. Al verificarsi di almeno due delle tre condizioni illustrate si realizza l'integrale applicazione della disciplina del lavoro a progetto, tutele comprese.

Sono escluse le prestazioni di elevato contenuto teorico/pratico così come quelle per le quali è necessaria l'iscrizione ad albi professionali ed in ogni caso quelle per le quali venga superato un reddito annuo di lavoro autonomo di circa €18.000,00 per l'anno 2012 (1,25 volte il livello



Studio Associato Fornabaio
Commercialisti e Consulenti del Lavoro

minimo imponibile Inps). I sopra riportati parametri, per i rapporti in essere, troveranno applicazione decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della legge.

e) Dimissioni dei lavoratori

L'obbligo di convalida delle dimissioni presso il servizio ispettivo della DPL rassegnate dai lavoratori con figli di età inferiore ad un anno viene esteso fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si evidenzia come l'obbligo di convalida sussista sia per la madre che per il padre.

In caso di dimissioni (o risoluzione consensuale) di un lavoratore, lo stesso deve confermare la sua volontà di cessare il rapporto presso il centro per l'impiego o presso la DTL e consegnare copia al datore di lavoro. In carenza di tale convalida, l'azienda dovrà far sottoscrivere apposita dichiarazione in calce al modello UNILAV di cessazione redatto dallo Studio.

Nel caso in cui il lavoratore non ottemperi a tali obblighi, sempre l'azienda, entro 30 giorni, dovrà invitare il lavoratore, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, a espletare una delle due procedure sopra esposte.

Qualora il lavoratore non adempia a tali obblighi entro 7 giorni dal ricevimento delle raccomandate, il rapporto di lavoro si intende risolto.

Il lavoratore potrà decidere di revocare le dimissioni durante tutto questo iter (quindi se non avrà effettuato la convalida presso le sedi di cui sopra o la sottoscrizione della dichiarazione in calce al modello UNILAV) ed anche entro i 7 giorni dal ricevimento della raccomandata di invito alla firma del modello.

Il mancato invio della raccomandata al lavoratore, entro i 30 giorni, rende inefficaci le dimissioni.

Si pregano, pertanto, tutti i clienti di contattare lo Studio prima di accettare comunicazioni di dimissioni, soprattutto nel caso di dimissioni senza preavviso.

Ritenendoci a Vostra disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti, si porgono cordiali saluti.