Studio di Consulenza Legale Aziendale e Tributaria
BATTAGLIONI STEFANO
P.le della Battaglia di Tolentino n. 43 - 62029 Tolentino (MC) – Tel e fax 0733/966311
PARTITA IVA: 00887040434 – CODICE FISCALE: BTT SFN 61M16 E228B

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO È LEGGE
LE PRINCIPALI NOVITÀ E DECORRENZE

Entra in vigore il 18 luglio 2012 la Riforma del mercato del lavoro, legge 28 giugno 2012, n.92 (G.U. 3 luglio 2012, n.153). Non tutte le disposizioni saranno operative con l'entrata in vigore del provvedimento: nella tabella che segue, oltre a una rassegna delle principali norme che riguardano l'amministrazione del personale, si evidenzia la decorrenza della novità.

La Riforma del lavoro interviene in moltissime materie dell'amministrazione del personale e del diritto del lavoro, spesso con disposizioni complesse e di difficile interpretazione; in sintesi:

- riforma dei contratti flessibili, come il lavoro intermittente e il tempo determinato;
- riforma delle collaborazioni e dei contratti di lavoro autonomo;
- nuova disciplina sanzionatoria, a seguito della modifica all'art.18 dello Statuto dei Lavoratori, in materia di licenziamento illegittimo;
- nuova procedura per il licenziamento per motivi economici o oggettivi;
- nuova procedura per la convalida delle dimissioni;
- nuovi ammortizzatori sociali: l'indennità ASPI;
- nuove regole per il collocamento obbligatorio e la tutela della genitorialità.

LA RIFORMA DEL CONTRATTO A TERMINE E DELLA SOMMINISTRAZIONE	
Primo contratto senza causale (art.1, par.9)	Il primo rapporto a termine tra le stesse parti, di durata non superiore a 12 mesi, sia nella forma del contratto a tempo determinato sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, non sarà più soggetto all'obbligo delle causali (le ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive). I contratti collettivi stipulati dalle Oo.Ss. dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi sopra indicata (contratto fino a 12 mesi senza causale) la causale non sia richiesta nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle seguenti ragioni: • avvio di una nuova attività; • lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; • implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; • fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; • rinnovo o proroga di una commessa consistente. In ogni caso, i contratti senza causale non possono essere oggetto di proroga.

Ampliate le code contrattuali (art.I, par.9)	Ampliate anche le *c.d. code contrattuali*; il rapporto a termine può proseguire, oltre la scadenza, per esigenze organizzative: • fino a 30 giorni in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi; • 50 giorni per contratti di durata superiore. In tali ipotesi, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione saranno fissate con decreto del Ministero del Lavoro, da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della Riforma del Lavoro.
Aumentano gli stacchi tra un contratto e l'altro nella successione (art.I, par.9)	Gli stacchi tra un contratto e l'altro, in caso di riassunzione a termine, sono pari a **sessanta giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero **novanta giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi. Gli stacchi possono essere ridotti, rispettivamente, a venti e trenta giorni dalla contrattazione collettiva (in assenza le condizioni sono individuate dal Ministero del Lavoro) in caso di : • avvio di una nuova attività; • lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; • implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; • fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; • rinnovo o proroga di una commessa consistente.
Calcolo dei 36 mesi (art.I, par.9)	Ai fini del calcolo del periodo massimo di 36 mesi si tengono in considerazione anche le missioni in somministrazione per mansioni equivalenti.
Contenzioso contratto a termine (art.I, par.II, I2 e I3)	La Riforma del Lavoro modifica i termini di impugnazione in caso di nullità del termine: a decorrere dalle cessazioni che avverranno dal 1° gennaio 2013, il contratto a termine ritenuto nullo deve essere impugnato, in via stragiudiziale, entro 120 giorni dalla scadenza del contratto. Il ricorso dovrà poi essere depositato in tribunale entro 180 giorni. L'indennità forfetaria risarcitoria, da 2,5 a 12 mensilità, ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.
ENTRATA IN VIGORE	
Sono in vigore dal **18 luglio 2012** le nuove disposizioni relative alle causali e alla successione e prosecuzione dei contratti a termine. I nuovi termini per le impugnazioni (120 + 180 giorni per il deposito del ricorso) si applicano alle cessazioni decorrenti dal **1° gennaio 2013**.	

CONTRATTO DI INSERIMENTO	
Abrogazioni (art.I, par.I4 e I5)	Gli articoli dal 54 al 59 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276, sono abrogati.
ENTRATA IN VIGORE	
Abrogato dal **18 luglio 2012**. Fino al **31 dicembre 2012** continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate.	

APPRENDISTATO

I ritocchi al Testo Unico (art.1, par.16, 17, 18 e 19)	Il Governo torna sul contratto di apprendistato, dopo la recente riforma apportata con il Testo Unico (D.Lgs. 167/11). In particolare, viene previsto che: • nelle imprese con **almeno 10 dipendenti**, l'assunzione di nuovi apprendisti sia collegata alla **percentuale alla prosecuzione** del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, **nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50%** (per un periodo di trentasei mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della Riforma del Lavoro, è pari al 30%) degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. È fatta salva l'assunzione di un apprendista, se non rispettata la percentuale; • durante il periodo di preavviso si applichi la disciplina dell'apprendistato. • **a decorrere dal 1° gennaio 2013, il numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione (*staff leasing*), non possa superare **il rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. **Il rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.** Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Alle imprese artigiane trovano applicazione le disposizioni di cui all'art.4 della Legge 8 agosto 1985, n.443; • il contratto abbia una **durata minima** pari a sei mesi, con esclusione delle attività stagionali.
ENTRATA IN VIGORE	
Sono in vigore dal **18 luglio 2012** le nuove disposizioni relative alla durata minima, al periodo di preavviso. I nuovi limiti quantitativi di utilizzo e il divieto di assumere apprendisti con la somministrazione a termine si applicano dalle assunzioni decorrenti dal **1° gennaio 2013.** Fino al **18 luglio 2015** la percentuale di conferma è pari al 30%.	

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE	
Nuove regole per le clausole elastiche e flessibili (art.1, par.20)	I contratti collettivi possono stabilire condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche. A prescindere dalla disciplina contrattuale, è riconosciuto il diritto di revoca delle clausole elastiche e flessibili ai lavoratori individuati dall'art.12-*bis* del D.Lgs. n.61/00 (lavoratori affetti da patologie oncologiche, assistenza familiari in stato di grave disabilità) e art.10 L. n.300/70 (lavoratori studenti).
ENTRATA IN VIGORE	
È in vigore dal **18 luglio 2012** la nuova disciplina del "ripensamento" delle clausole elastiche e flessibili.	

IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE	
CO anche per le chiamate e stretta sulle causali (art.1, par.21 e 22)	Sono modificate le **causali soggettive di utilizzo del contratto** intermittente, in assenza di altre condizioni oggettive legittime: soggetti con **più di 55 anni di età** e con soggetti **con meno di 24 anni di età,** fermo restando in tale caso che **le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.**

…continua…	È abrogata la disposizione che disciplinava il trattamento economico della disponibilità nel contratto intermittente nei periodi predeterminati (fine settimana, vacanze estive etc): sembra ancora possibile il richiamo a tali situazioni, a prescindere dalle condizioni soggettive e oggettive, per l'utilizzo dell'intermittente. I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge, che non siano compatibili con le nuove disposizioni, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge. Inoltre, è prevista una **comunicazione semplificata** (sms, fax o Pec) prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, ogniqualvolta sarà chiamato il lavoratore (le specifiche tecniche saranno individuate con Decreto), al fine di evitare pratiche elusive.

ENTRATA IN VIGORE

Sono in vigore dal **18 luglio 2012** i nuovi requisiti soggettivi e i nuovi obblighi di comunicazione.
I contratti sottoscritti prima del **18 luglio 2012**, e non più compatibili con le nuove disposizioni, sono risolti di diritto il **18 luglio 2013**.

LAVORO A PROGETTO	
Nuova definizione del progetto e aumento progressivo della contribuzione (art.1, par.23 lett. a e b)	Viene riscritta la nozione di lavoro a progetto, contenuta nell'art.61 del D.Lgs. 276/03. **Non è più previsto il lavoro a programma**. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il contratto, da stipularsi in forma scritta, deve contenere ai fini della prova la descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire.
Il corrispettivo (art.1, par.23)	Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò, nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.
Il recesso dal lavoro a progetto (art.1, par.23 lett. e)	Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.

Le presunzioni di subordinazione per il lavoro a progetto (art.1, par.23, lett.g e par.24)	La mancanza di uno specifico progetto determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Inoltre, viene prevista una nuova presunzione: salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
ENTRATA IN VIGORE	
Le nuove disposizioni si applicano ai contratti stipulati dopo il **18 luglio 2012**.	

LAVORO AUTONOMO	
Lavoro autonomo economicamente dipendente: nuove presunzioni (art.1, par.26-27)	Le prestazioni di lavoro autonomo, svolte da titolare di partita Iva, si considerano rapporti di collaborazione coordinata e continuativa quando ricorrano almeno 2 dei seguenti presupposti: • durata superiore a 8 mesi nell'arco dell'anno solare; • corrispettivo derivante da tale collaborazione pari almeno all'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti nell'arco dello stesso anno solare; • postazione di lavoro fissa a disposizione del lavoratore. Sono escluse da tali presunzioni le prestazioni connotate da competenze teoriche e tecnico/pratiche di grado elevato, le prestazioni rese da soggetti titolari di un reddito annuo di lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il minimale contributivo (circa 18.000 euro per il 2012), le prestazioni svolte nell'esercizio di professioni per cui è richiesta l'iscrizione a un ordine professionale, ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati. La presunzione si applica solo ai rapporti instaurati dopo l'entrata in vigore della Riforma del Lavoro, ovvero, per i contratti stipulati prima, decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della Riforma.
ENTRATA IN VIGORE	
Le nuove disposizioni si applicano ai contratti stipulati dal **18 luglio 2012**. Per i contratti in corso si applicano a decorrere dal **18 luglio 2013**.	

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE	
Limitazioni di utilizzo del contratto (art.1, par.28, 29, 30 e 31)	In caso di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, viene stabilito un numero massimo, non superiore a 3, di associati impegnati in una medesima attività. Non sono soggetti a limitazioni quantitative gli associati legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il 3° o di affinità entro il 2°. In caso di violazione, il rapporto con tutti gli associati con apporto di lavoro si considera subordinato. Sono fatti salvi, fino alla scadenza, i contratti certificati alla data di entrata in vigore della Riforma del Lavoro. Infine, i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro si presumono rapporti di lavoro subordinato, salva prova contraria, senza un'effettiva partecipazione agli utili, ovvero senza consegna del rendiconto.
ENTRATA IN VIGORE	
Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **18 luglio 2012**. Sono fatti salvi, fino alla loro scadenza, i contratti di associazione in partecipazione certificati prima del **18 luglio 2012.**	

LAVORO ACCESSORIO

Limitazioni delle condizioni di utilizzo (art.I, par.32)	Viene riscritta la definizione di lavoro accessorio (art.70, D.Lgs. n.276/03): attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare. Nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, può essere svolto lavoro accessorio nel limite di 2.000 euro a favore di ciascun singolo committente.

ENTRATA IN VIGORE

Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **18 luglio 2012**.
Per i buoni richiesti al **18 luglio 2012** rimane ferma la disciplina previgente fino al **31 maggio 2013.**

TIROCINI FORMATIVI	
Nuova modifica alla disciplina dello stage (art.I, par.34, 35 e 36)	Nonostante il recente intervento in materia (art.11, D.L. n.138/11), è nell'agenda governativa una nuova revisione della disciplina dei tirocini formativi che sarà definita in apposito accordo. In particolare, dovrà essere riconosciuta una congrua indennità, anche in forma forfetaria, allo *stageur*: in mancanza, il trasgressore può essere sanzionato in via amministrativa, da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro.

ENTRATA IN VIGORE

Entro **180 giorni dal 18 luglio 2012** deve essere approvato un accordo per la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento Conferenza Stato-Regioni.

LE NUOVE REGOLE PER I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI	
Nella lettera di licenziamento la specifica dei motivi (art.I, par.37-38 -39)	Viene modificato l'art.2, co.2, della L. n.604/66: la specificazione dei motivi di licenziamento deve essere contenuta dalla comunicazione del licenziamento. Modificato, inoltre, il termine di decadenza per il deposito del ricorso di impugnazione: 180 giorni e non più 270, come aveva previsto il Collegato Lavoro. Il nuovo termine si applica ai licenziamenti irrogati dopo l'entrata in vigore della Riforma del Lavoro.
La nuova procedura del licenziamento per GMO per i datori di lavoro con almeno 16 dipendenti (art.I, par.40)	Il licenziamento deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla DTL, con l'obbligo di indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. Le parti sono convocate nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta. La procedura si conclude **entro venti giorni dal momento** in cui la Direzione Territoriale del Lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, a meno che le parti, di comune avviso, intendano proseguire per raggiungere l'accordo. La procedura può essere sospesa, per un massimo di 15 giorni, in caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di 7 giorni, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.
Efficacia del licenziamento con procedura (art.7, L. 300/70 e art.7, L. 604/66) (art.I, par.41)	Nel caso in cui il licenziamento sia preceduto dal procedimento *ex* art.7, L. n.300/70 (licenziamento disciplinare) ovvero dall'art.7, L. n.604/66 (licenziamento per GMO nelle imprese con almeno 16 dipendenti), gli effetti decorrono dal giorno della comunicazione di avvio della procedura, fatto salvo il preavviso. Il par.41 afferma che rimangono applicabili gli effetti sospensivi previsti dal T.U. Maternità: norma di difficile interpretazione, in quanto nel T.U. non ci sono sospensioni ma solo divieti di licenziamento sanzionati con la nullità (es. Licenziamento dall'accertamento della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino).
Il licenziamento discriminatorio (art.I, par.42)	Nulla cambia per **i licenziamenti discriminatori e dichiarati inefficaci perché orali**, a seguito dei quali è prevista la reintegrazione del lavoratore (in alternativa, a richiesta del lavoratore, un'indennità pari a 15 mensilità), a prescindere dalle dimensioni dell'impresa, e un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno di licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Il datore di lavoro è condannato, inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Il licenziamento inefficace per assenza di motivazione o di procedura (art.1, par.42)	In caso di assenza della motivazione o assenza e vizi della procedura (art.7, L. n.300/70 e art.7, L. n.604/66), il lavoratore ha diritto esclusivamente a un'indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità: nel caso in cui il giudice accerti un difetto di giustificazione, applica le tutele appositamente previste (reintegra ovvero indennità da 12 a 24 mensilità), a seconda del profilo di illegittimità.
Il licenziamento per inadempimento (giusta causa o GMS) (art.1, par.42)	In caso di licenziamento illegittimo, per inadempimento e per motivi oggettivi, la reintegrazione non è più un automatismo. In caso di insussistenza del fatto contestato, ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, rimane la reintegrazione, ma il risarcimento delle retribuzioni perse non può essere superiore a 12 mensilità (la contribuzione previdenziale, viceversa, copre l'intero periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra). Nelle altre ipotesi in cui non ricorrano gli estremi del GMO o della GC, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.
Il licenziamento per GMO (inidoneità) (art.1, par.42)	In caso di illegittimità del licenziamento la sanzione è la reintegrazione, ma il risarcimento delle retribuzioni perse non può essere superiore a 12 mensilità (la contribuzione previdenziale, viceversa, copre l'intero periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra).
Il licenziamento per GMO (manifesta insussistenza) (art.1, par.42)	In caso di illegittimità del licenziamento, la sanzione è la reintegrazione, ma il risarcimento delle retribuzioni perse non può essere superiore a 12 mensilità (la contribuzione previdenziale, viceversa, copre l'intero periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra).
Il licenziamento per GMO: altre ipotesi (art.1, par.42)	Il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo. Nel definire il risarcimento, il giudice tiene conto delle iniziative del lavoratore per ricercare una nuova occupazione e del comportamento nella procedura di conciliazione (art.7, L. n.604/66).
La revoca del licenziamento (art.1, par.42)	Se la revoca del licenziamento è effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con
…continua…	diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori per il licenziamento illegittimo.
ENTRATA IN VIGORE Le nuove disposizioni si applicano ai licenziamenti effettuati dal **18 luglio 2012**.	

LICENZIAMENTI COLLETTIVI	
Elenco dei lavoratori in mobilità (art.1, par.44)	La comunicazione contenente l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, da inviarsi all'Ufficio regionale del lavoro, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria, deve essere effettuata entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi.

L'accordo sana i vizi della comunicazione (art.I, par.45)	In caso di irregolarità della comunicazione preventiva all'apertura della procedura di mobilità (art.4, co.2 e 3, L. n.223/91), essa può essere sanata mediante accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo.
Le conseguenze dell'illegittimità del licenziamento collettivo (art.I, par.46)	Viene riscritto il co.3 dell'art.5 della L. n.223/91, relativo alle conseguenze sanzionatorie dei licenziamenti collettivi. In caso di mancanza della forma scritta, si applica il co.1 dell'art.18, L. n.300/70 (reintegrazione e risarcimento del danno, dal giorno del licenziamento fino alla effettiva reintegra). In caso di violazione delle procedure, spetta solo l'indennità risarcitoria, da 12 a 24 mensilità. In caso di violazione dei criteri di scelta, reintegrazione e risarcimento del danno non superiore a 12 mensilità. L'impugnazione è soggetta alle stesse regole previste per il licenziamento individuale (art.6, L. n.604/66).
ENTRATA IN VIGORE	
Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **18 luglio 2012**.	

RITO SPECIALE PER LE CONTROVERSIE RELATIVE ALL'IMPUGNAZIONE DEI LICENZIAMENTI	
Rito rapido per la definizione della causa (art.I, par.48, 49, 50 e 51)	A seguito della presentazione del ricorso, il giudice fissa l'udienza di comparizione non oltre 40 giorni dal deposito del ricorso, con un termine per la notifica non inferiore a 25 giorni prima dell'udienza e un termine per la costituzione del resistente non inferiore a 5 giorni. Il giudice procede agli atti di istruzione ritenuti indispensabili e decide con ordinanza immediatamente esecutiva. Contro l'ordinanza può essere proposta opposizione, depositando il ricorso entro 30 giorni dalla notifica della stessa.
ENTRATA IN VIGORE	
Controversie instaurate a decorrere dal **18 luglio 2012**.	

AMMORTIZZATORI SOCIALI	
Assicurazione sociale per l'impiego (art.2, par.I - 49)	La Riforma del Lavoro introduce una nuova forma di tutela integrativa del reddito, estesa anche agli apprendisti, definita **Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI)**, che andrà a sostituire: ✓ indennità di mobilità; ✓ indennità di disoccupazione non agricola ordinaria; ✓ indennità di disoccupazione con requisiti ridotti; ✓ indennità di disoccupazione speciale edile. L'ASPI è operativa a decorrere dal 1° gennaio 2013, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi da tale data. Per poterne beneficiare, il soggetto deve essere in possesso dei requisiti previsti per la disoccupazione ordinaria non agricola: 2 anni di anzianità contributiva e almeno 52 settimane nell'ultimo biennio.
…continua…	Riguardo alla durata, essa è variabile da 8 a 24 mesi a seconda dell'età del richiedente e dell'anno di riferimento. L'indennità mensile è pari al 75% nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore, nel 2013, all'importo di 1.180 euro mensili, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75% del predetto importo incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. All'indennità si applica una riduzione del 15% dopo i primi sei mesi di fruizione. L'indennità medesima, ove dovuta, è ulteriormente decurtata del 15% dopo il dodicesimo mese di fruizione.
ENTRATA IN VIGORE	
Le nuove disposizioni si applicano ai nuovi eventi di disoccupazione dal **1° gennaio 2013.**	

Contributo addizionale per il finanziamento dell'ASPI (art.2, par.28, 29 e 30)	Ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Il contributo addizionale non si applica: ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti; ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative; agli apprendisti; ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Nei limiti **delle ultime 6 mensilità** il contributo addizionale è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.
ENTRATA IN VIGORE	
La disposizione si applica sui periodi contributivi maturati a decorrere dal **1° gennaio 2013**.	

MINI ASPI	
Mini ASPI con 13 settimane di contribuzione (art.2, par.20)	A decorrere dal 1° gennaio 2013, ai soggetti che possano far valere almeno 13 settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi 12 mesi, per la quale siano stati versati o siano dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria, è liquidata un'indennità (Mini ASPI) di importo pari all'ASPI, corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo.
ENTRATA IN VIGORE	
Le nuove disposizioni si applicano ai nuovi eventi di disoccupazione dal **1° gennaio 2013.**	

CONTRIBUTO ADDIZIONALE ASPI	
Contributo per le interruzioni del rapporto (art.2, par.31)	In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, compresi i contratti di apprendistato, per causa diversa dalle dimissioni, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 50% del trattamento mensile iniziale di ASPI ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo determinato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità.

…continua…	Il contributo non è dovuto, fino al 31 dicembre 2016, nei casi in cui sia dovuto il contributo di ingresso per la mobilità (art.5, co.4, L. n. 223/91). Inoltre, per il periodo 2013-2015, il contributo non è dovuto nei seguenti casi: a. licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai Ccnl stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; b. interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere. A decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'art.4, co.9, della L. n.223/91, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo ASPI è moltiplicato per tre volte.
ENTRATA IN VIGORE	
Si applica sulle interruzioni del rapporto, escluse le dimissioni, verificatesi dal **1° gennaio 2013** (**fino al 2015** nei casi individuati dal paragrafo 34, art.2). **Dal 1° gennaio 2017**, nei casi di licenziamento collettivo senza accordo sindacale, il contributo è moltiplicato per tre.	

INDENNITÀ PER I COLLABORATORI	
Indennità per i collaboratori (art.2, par.51, 52 e 56)	Viene confermata l'indennità per la disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi che hanno operato, nell'anno precedente, in regime di monocommittenza e con un reddito complessivo imponibile non superiore a 20.000 euro. Con riguardo all'anno di riferimento, deve essere accreditata presso la Gestione Separata almeno una mensilità, mentre nell'anno precedente almeno 4 mensilità (dal 2013 al 2015 è ridotto a 3 mesi). Il periodo di disoccupazione deve essere pari ad almeno due mesi nell'anno precedente. L'indennità è pari a un importo del 5% del minimale annuo di reddito, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione (la percentuale pari al 7% dal 2013 al 2015).
ENTRATA IN VIGORE	
Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **1° gennaio 2013**.	

NUOVE ALIQUOTE PER LA GESTIONE SEPARATA	
Aliquote contributive della Gestione separata Inps (art.2, par.57)	L'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla Gestione Separata Inps (art.2, co.26, L. n.335/95) e della corrispondente aliquota per il computo delle prestazioni pensionistiche aumenta a decorrere dal 2013, a regime nel 2018, fino al conseguimento di aliquote pari, rispettivamente, al 33% e al 24% per gli iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria o già titolari di un trattamento pensionistico.
ENTRATA IN VIGORE	
Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **1° gennaio 2013**.	

CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA	
Estensione dei destinatari in via strutturale (art.3, par.1)	Le disposizioni in materia di Cigs sono estese, a decorrere dal 1° gennaio 2013, alle seguenti imprese: esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti; agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti; imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;
…continua…	imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti; imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti. Pertanto tali soggetti non saranno più destinatari delle proroghe in via transitoria, disposte anno dopo anno.
ENTRATA IN VIGORE	
Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **1° gennaio 2013**. È abrogato dal **1° gennaio 2016** l'intervento della Cigs per le procedure concorsuali.	

FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI	
Obbligatoria l'istituzione per i settori non coperti da integrazione salariale (art.3, par.4, 10, 13,14 e19)	Le Oo.Ss. sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale devono costituire, entro 6 mesi dall'entrata in vigore della Riforma, fondi di solidarietà bilaterali in relazione alle imprese, attualmente escluse da integrazioni salariali, che occupano mediamente più di 15 dipendenti. I contratti possono stabilire che in tali fondi possa confluire l'eventuale fondo interprofessionale. Dove siano già presenti "*consolidati sistemi di bilateralità*", sarà sufficiente adeguarli alle nuove disposizioni e alle nuove funzioni: l'aliquota di finanziamento non deve essere inferiore allo 0,20%, con possibilità di far confluire al fondo parte del contributo per il fondo interprofessionale.
ENTRATA IN VIGORE	
Devono essere istituiti entro **6 mesi dal 18 luglio 2012**. Nel caso non siano stipulati accordi entro il 31 marzo 2013, per i settori scoperti è istituito un fondo di solidarietà residuale.	

PIANI DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO

Accordi collettivi per i lavoratori vicini alla pensione (art.4, par.1 e 3)	Nei casi di eccedenza di personale, **accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di quindici dipendenti** e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, che nei quattro anni successivi alla cessazione raggiungano i requisitimi minimi pensionistici, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori **una prestazione di importo pari al trattamento di pensione** che spetterebbe in base alle regole vigenti, e a corrispondere all'Inps la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. Per l'efficacia dell'accordo, il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'Inps, accompagnata da una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi.
ENTRATA IN VIGORE Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **18 luglio 2012**.	

INCENTIVI PER I LAVORATORI ULTRACINQUANTENNI DISOCCUPATI	
Riduzioni contributive per ultracinquantenni e donne (art.4, par.8, 9, 10 e 11)	In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, spetta, per la durata di 12 mesi, la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro. In caso di trasformazione a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della prima assunzione (6 mesi aggiuntivi), così come se l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, fin dall'origine (18 mesi). L'agevolazione spetta anche, in conformità con le norme UE, in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un
…continua…	impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'art.2, punto 18), lett.e), del regolamento, CE n.800/08, annualmente individuate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.
ENTRATA IN VIGORE Le nuove disposizioni si applicano per le assunzioni effettuate a decorrere dal **1° gennaio 2013**.	

DIMISSIONI IN BIANCO	
Convalida presso DTL entro i tre anni di vita del bambino (art.4, par.16)	Si estende **da uno a tre anni di vita del bambino** (con corrispondenti adeguamenti per l'ipotesi di adozione o affidamento, anche internazionale) il periodo entro il quale le dimissioni della lavoratrice o del lavoratore devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro per poter acquisire efficacia. Rimane inalterato, invece, il periodo coperto dal divieto di licenziamento, nonché il periodo, che è sempre di un anno dalla nascita del bambino, previsto dall'art.55, co.1 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151, entro il quale le dimissioni, se rese dalla lavoratrice o dal lavoratore che fruisca del congedo di paternità, danno luogo alla spettanza delle indennità previste per il caso di licenziamento, cioè in pratica all'indennità sostitutiva del preavviso, come se si trattasse di dimissioni rese per giusta causa.

Contrasto delle dimissioni in bianco (art.4, par.17-22)	Ai fini dell'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale, la volontà risolutoria deve essere espressa attraverso modalità comunque volte ad accertare l'autentica genuinità e contestualità della manifestazione di volontà, rivolgendosi al servizio ispettivo del Ministero del Lavoro o al centro per l'impiego o ad altre sedi individuate dai Ccnl per la convalida ovvero mediante la sottoscrizione di un'apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto (CO). Nel caso in cui il lavoratore non proceda alla convalida, il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non aderisca entro 7 giorni all'invito del datore di lavoro per la convalida, periodo entro il quale può effettuarne la revoca. Il datore, in caso di mancata convalida, deve inviare entro 30 giorni dalla data di dimissioni la comunicazione di invito alla convalida, in caso contrario le dimissioni perdono efficacia.
ENTRATA IN VIGORE Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **18 luglio 2012**.	

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO	
3 giorni nei primi 5 mesi (art.4, par.24)	Viene previsto un congedo di paternità obbligatorio per il padre lavoratore entro 5 mesi dalla nascita del figlio e per un periodo pari a 1 giorno. Inoltre, nello stesso periodo, il padre può astenersi, in sostituzione alla madre, per 2 giorni anche continuativi, in relazione al periodo di astensione obbligatoria.
ENTRATA IN VIGORE In vigore, in via sperimentale, dal **1° gennaio 2013** fino al **31 dicembre 2015**.	

***VOUCHER* ALTERNATIVI AL CONGEDO PARENTALE**	
Alternativa al congedo parentale (art.4, par.24 e 25)	Possono essere concessi alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale, *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.
ENTRATA IN VIGORE Le modalità di utilizzo saranno definite dal Ministero del Lavoro, con decreto, entro un mese dall'entrata in vigore della Riforma del Lavoro.	

MODIFICHE AL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO (L. N.68/99)	
Nuove regole per la base di calcolo (art.4, par.27 lett. a e b)	Nella base di calcolo del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: • i lavoratori collocati obbligatoriamente *ex* L. n.68/99; • i soci di cooperative di produzione e lavoro; • i dirigenti; • i lavoratori assunti con contratto di inserimento; • i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore; • i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività; • i soggetti impegnati in lavori socialmente utili; • i lavoratori a domicilio; • i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'art.1, co.4-*bis*, della legge 18 ottobre 2001, n.383, e successive modificazioni; • ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore. Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.

ENTRATA IN VIGORE
Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **18 luglio 2012**. Entro due mesi dalla data di entrata in vigore della Riforma del Lavoro, saranno ridefiniti i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e saranno stabilite norme volte al potenziamento delle attività di controllo.

LA RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEL CONTRATTO DI APPALTO	
Viene riscritto l'art.29 del D.Lgs. n.276/03 (art.4, par.31)	Viene riconosciuta la competenza della contrattazione collettiva nazionale per individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti. Riguardo alla solidarietà, ora l'art.29 del Decreto Biagi prevede che Il committente imprenditore o datore di lavoro sia convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori: pertanto, l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori, fatta salva l'azione di regresso.
ENTRATA IN VIGORE	
Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **18 luglio 2012.**	

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento e problematica, cordiali saluti.

Ufficio Paghe