



Spett.le
CLIENTE

Riforma lavoro (legge 92/2012) Sintesi applicativa (per quanto noto alla data odierna).

Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (aziende con più di 15 dipendenti).

Le aziende, prima di eseguire licenziamenti di questo tipo devono:

1. notificare alla DTL, e per conoscenza ai lavoratori, l'intenzione, i motivi e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione;
2. la DTL convoca, entro 7 giorni, le parti per il tentativo di conciliazione;
3. se, entro 20 giorni, non viene raggiunto l'accordo conciliativo, il datore di lavoro può procedere al licenziamento;
4. il lavoratore ha facoltà di impugnare il licenziamento entro 60 giorni;
5. il diritto al ricorso giudiziario del lavoratore decade, trascorsi 180 giorni dalla data di impugnazione;
6. il Giudice terrà conto del comportamento delle parti nel corso della procedura di conciliazione.

Licenziamenti nulli (tutti i datori di lavoro, anche con meno di 15 dipendenti)

Sono nulli i licenziamenti nei quali il lavoratore possa dimostrare, in via giudiziaria, la mancanza della forma scritta, la discriminazione persecutoria, o la violazione delle tutele in materia di matrimonio, maternità e paternità, i cui effetti sono la reintegrazione, più il pagamento delle retribuzioni e contribuzioni perdute, più 15 mensilità (se il lavoratore rinuncia alla reintegrazione).

Licenziamenti per altre cause (aziende che occupano più di 15 dipendenti)

Il Giudice può condannare il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria:

- fino ad un massimo di 12 mensilità + la reintegra del lavoratore
nei casi di disconoscimento del giustificato motivo/giusta causa, oppure di violazioni contrattuali del lavoratore non punibili con il licenziamento;
- da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità (senza reintegra del lavoratore)
in tutti gli altri casi.

Tabella sintetica degli effetti del nuovo art. 18

Licenziamento riconducibile a:	Campo applicazione	Reintegra	Risarcimento danno
Discriminazione, o forma orale Matrimonio, maternità, paternità Motivo illecito (art. 1345 c.c.)	Tutti i datori di lavoro	SI oppure 15 mensilità se rinuncia	Retribuzioni perdute (minimo 5 mensilità)
Insussistenza del fatto contestato Condotte non punibili con il licenziamento Inidoneità fisica o psichica Violazione comporta per malattia Riduzione personale non dimostrabile	Datori con più di 15 dipendenti	SI oppure 15 mensilità se rinuncia	Retribuzioni perdute (massimo 12 mensilità)
Vizi di forma Violazione della procedura disciplinare	Datori con più di 15 dipendenti	NO	Minimo 6 mensilità Massimo 12 mensilità
Tutti gli altri casi	Datori con più di 15 dipendenti	NO	Minimo 12 mensilità Massimo 24 mensilità

Processo lavoro

Il rito giudiziario è stato modificato, allo scopo di abbreviarne la durata.

Contratti a termine

Sono consentiti nei seguenti casi:

1. lavori stagionali
2. opere di durata prestabilita
3. sostituzione di lavoratori assenti
4. esigenze straordinarie derivanti da incremento temporaneo dell'attività, avviamento nuovi impianti, nuovi prodotti, attività sperimentali, ecc.
5. lavoratori mai assunti in precedenza, nemmeno come somministrati, per la durata massima di 12 mesi senza possibilità di proroga, qualora il contratto sia stato stipulato per un periodo inferiore ai 12 mesi.

Facoltà di prolungamento, dopo la scadenza, previa comunicazione al CPI, di:

- 30 giorni di calendario, se la durata è inferiore a 6 mesi
- 50 giorni di calendario, se la durata è superiore a 6 mesi

In caso di prolungamento, il lavoratore ha diritto alla maggiorazione retributiva del 20% (per i primi 10 giorni) e del 40% per i giorni successivi.

E' vietato stipulare un nuovo contratto a termine, con lo stesso lavoratore, se non sono trascorsi almeno:

- 60 giorni di calendario, per i contratti di durata inferiore a 6 mesi
- 90 giorni di calendario, per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

In caso di violazione, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

La durata complessiva di uno o più contratti a termine, non può superare 36 mesi, compresi i contratti di somministrazione con mansioni equivalenti (esclusi i contratti stagionali).

I termini utili per invocare la nullità della scadenza del contratto, decadono dopo:

- 120 giorni dalla data di risoluzione (per la produzione dell'atto impugnativo)
- 180 giorni dalla data di impugnazione (per il ricorso giudiziario).

Il Giudice, qualora ritenga insussistente la motivazione del contratto a termine, condanna il datore di lavoro alla riassunzione del lavoratore e al pagamento di una indennità risarcitoria, compresa tra 2,5 e 12 mensilità.

Dal 1.1.2013 è prevista la contribuzione aggiuntiva del 1,40% (con esclusione dei contratti stagionali e sostitutivi), recuperabile in caso di trasformazione a tempo indeterminato.

Contratti di somministrazione

Il primo contratto (con lo stesso lavoratore), può essere stipulato senza motivazione, a condizione che la durata non superi i 12 mesi.

Contratti a tempo parziale

Il lavoratore ha la facoltà di revocare il consenso alla clausola di flessibilità dell'orario di lavoro.

Contratti di apprendistato

Dal 1.1.2013 il numero deve essere contenuto entro i seguenti limiti massimi:

– Aziende artigiane:

- lavorazioni in serie 5
- edilizia 5
- lavorazioni non in serie 9
- lavorazioni artistiche 16
- abbigliamento su misura 16

– Altre aziende, con più di 9 dipendenti:

- 3,0 oppure (1,5 x n.ro lavoratori qualificati)
- 1,0 se negli ultimi 36 mesi risultano confermati meno del 30% (50% dal 18.7.2015) degli apprendisti assunti (esclusi dimissioni, giusta causa e patto di prova).

– Altre aziende, con meno di 10 dipendenti:

- 3,0 oppure (1,0 x n.ro lavoratori qualificati).

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti suddetti, saranno considerati contratti a tempo indeterminato.

Dimissioni

Le c.d. "dimissioni in bianco" sono punite con la nullità delle dimissioni e:

1. la prosecuzione del rapporto di lavoro;
2. il pagamento delle retribuzioni e contribuzioni perdute;
3. la sanzione compresa tra un minimo di euro 5.000 e un massimo di euro 30.000;
4. l'eventuale procedimento penale per estorsione.

Tutte le dimissioni devono essere convalidate, a pena di nullità, presso la DTL oppure presso il CPI, oppure mediante dichiarazione sulla comunicazione di cessazione trasmessa al CPI.

Il datore di lavoro deve invitare il lavoratore alla convalida entro 30 giorni dalla ricezione delle dimissioni.

Il lavoratore deve adempiere entro 7 giorni dall'invito.

Contratti a chiamata

Sono liberi per i lavoratori di età inferiore a 24, o superiore a 55 anni, e per i casi previsti dal ccnl, o dalla tabella ministeriale allegata al RD 2657/1923 (custodi, guardiani, portinai, fattorini, camerieri, autisti, ecc.) E' stata abrogata la facoltà di ricorrere ai contratti a chiamata nei fine settimana e nei periodi festivi.

Sono prevedibili ulteriori istruzioni ministeriali.

Ogni chiamata deve essere notificata anticipatamente alla DTL, a mezzo:

- fax 848.800131
- e.mail intermittenti@lavoro.gov.it

Le prestazioni non ricevute devono essere comunicate alla DTL entro 48 ore.

La violazione dell'obbligo di notifica è punita con una sanzione di euro 400/2.400, per ogni chiamata, non puntualmente notificata.

I contratti stipulati prima del 18.7.2012, devono adeguarsi alle regole succitate entro il 18.7.2013, fermo restando l'obbligo di comunicazione preventiva alla DTL.

Lavoro occasionale accessorio (buoni lavoro o voucher)

Sono ammessi solo per lavori occasionali, con corrispettivi massimi di:

- euro 2.000 da un solo committente
- euro 3.000 nei confronti dei lavoratori in cig, mobilità, disoccupazione, o altri benefici di sostegno al reddito (solo per l'anno 2013)
- euro 5.000 da più committenti.

Contratti a progetto

Il progetto deve essere collegato ad un risultato obiettivo (con contenuti diversi dall'attività aziendale), e non può riguardare mansioni meramente esecutive.

Il concetto di programma è stato soppresso.

Il compenso non può essere inferiore ai minimi retributivi previsti per i lavoratori subordinati, con mansioni equivalenti.

I contraenti possono recedere, prima della scadenza, per giusta causa o inidoneità professionale del collaboratore.

Il collaboratore può recedere con preavviso, se previsto dal contratto.

Salvo prova contraria a carico del committente, il contratto si considera di lavoro subordinato fin dall'origine, se risultasse svolto con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti (escluse le figure di elevata professionalità individuate dai ccnl).

La proroga non è prevista, ma riteniamo sia ammissibile, a condizione che sia rigorosamente imposta dal corrispondente prolungamento degli obiettivi.

Contratti di associazione in partecipazione

Sono ammessi solo per le attività che richiedono professionalità elevata e comunque entro il limite di: (3 + parenti e affini entro il 3° grado + i contratti in corso solo se certificati)

Sono considerati contratti di lavoro subordinato, quelli stipulati in violazione dei limiti succitati o dell'obbligo di rendiconto, o dell'obbligo di partecipazione agli utili.

Lavoro autonomo (con partita IVA)

Qualora si verificassero due delle tre condizioni sottoelencate, opera la presunzione che, di fatto, siano contratti di collaborazione (sono auspicabili maggiori chiarimenti ministeriali):

1. durata superiore a 8 mesi, per due anni consecutivi;
2. compenso superiore all'80% dei corrispettivi annuali complessivi, per due anni consecutivi;
3. il collaboratore disponga di una postazione di lavoro presso il committente.

Sono esclusi dalla presunzione succitata i soggetti:

- a) che forniscono una prestazione che richiede elevate capacità professionali;
- b) il cui reddito da lavoro autonomo sia superiore al minimale Ivs Com x 1,25 (oggi euro 18.500 circa);
- c) che svolgano attività professionali, per le quali è prevista l'iscrizione ad un Albo (saranno classificate entro il 18.10.2012 con apposito DM).

ASPI

La disoccupazione e la mobilità saranno progressivamente sostituite dall'ASPI (assicurazione sociale per l'impiego), a partire dal 2013.

CL SYSTEM SERVIZI SRL