



Circolare n. 20/2012

Treviso, 05 Settembre 2012



Anno Internazionale delle Cooperative

Amministrazione del personale

LE MODIFICHE AI CONTRATTI DI LAVORO NELLA RIFORMA “FORNERO”

Il supplemento ordinario n. 136 alla Gazzetta ufficiale n. 153 del 3 luglio 2012 ha pubblicato la Legge 28 giugno 2012 n. 92: Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. La legge è entrata in vigore il 18 luglio 2012. Il provvedimento è finalizzato a rivedere profondamente i contratti di lavoro già regolati, tra l'altro, dal D.Lgs. 276/03 (Legge Biagi).

Tuttavia già con la Legge 7 agosto 2012, n. 134 (Art. 46-bis) di conversione del DL 22 giugno 2012 n. 83 “Misure urgenti per la crescita del Paese” (Gu n. 187 del 11-8-2012 – So n. 171) sono state apportate alcune importanti modifiche.

In questo ultimo periodo sono state anche emanate due circolari del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: la n. 18 del 18-7-2012 e la n. 20 del 1-8-2012. Infine a una Nota dello stesso Ministero (Dg politiche dei servizi per il lavoro) del 9-8-2012 n. 11779 e successiva rettifica.

Si esaminano in questo notiziario le modifiche più rilevanti ai contratti di lavoro, mentre nei prossimi numeri verranno analizzate le novità in materia di licenziamenti e di ammortizzatori sociali.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

In merito al contratto a termine la riforma (articolo 1 comma 9) interviene modificando il D.Lgs. 368/2001 che finora ha regolato la materia.

In primo luogo è stato modificato il comma 01 dell'articolo 1. Si tratta di un rafforzativo di quanto già previsto e cioè che **il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.**

Contratto a termine “acasuale”

La prima vera novità è introdotta dal nuovo articolo 1bis. Si stabilisce infatti che **il primo contratto a tempo determinato, per una durata massima di 12 mesi, non deve essere giustificato dalle causali** di cui all'articolo 1. In qualche modo si può prefigurare una possibilità di “periodo di prova lungo”. Si tratta di una norma simile a quella che consente di assumere a termine lavoratori iscritti nelle liste di mobilità senza dover indicare una causale.

Il nuovo comma 2bis dell'articolo 4 prevede però che questo contratto senza causale **non possa essere prorogato**. La circolare del Ministero del lavoro 18/2012 interpreta la norma nel senso che il divieto di proroga operi anche se il contratto iniziale è di durata inferiore ai 12 mesi. In pratica il periodo di 12 mesi non costituisce una "franchigia" - o comunque un periodo in qualche modo frazionabile - nell'ambito della quale si è sempre esonerati dalla individuazione della causale. Se quindi il contratto senza causale è stipulato per 3 mesi, una successiva assunzione dovrà essere giustificata da causale.

Per il Ministero è invece possibile la prosecuzione entro i 30/50 giorni dalla scadenza (nella precedente versione avevamo dato una interpretazione più restrittiva).

L'esenzione dalla causale non può essere applicata se il lavoratore è assunto a tempo determinato (o somministrato) presso un datore di lavoro con cui ha intrattenuto già un primo rapporto lavorativo di natura subordinata, non necessariamente a tempo determinato. Il Ministero nella sua circolare però sembra suggerire che è prudente individuare una causale quando il primo rapporto a tempo determinato è stato preceduto da altri anche di natura autonoma.

Periodo lavorato post scadenza

Sono aumentati i periodi in cui il rapporto a tempo determinato può continuare dopo la scadenza (art. 5 co. 3):

Contratto iniziale	Periodo di tolleranza (vecchio)	Periodo di tolleranza (nuovo)
Inferiore a 6 mesi	20 giorni	30 giorni
Da 6 mesi	30 giorni	50 giorni

Lo slittamento però dovrà essere oggetto di comunicazione obbligatoria, da inoltrare al Centro per l'impiego **entro la scadenza del termine inizialmente previsto** (art. 5 co. 2 bis). L'aumento dei limiti è un provvedimento utile. L'obbligo di comunicazione obbligatoria cambia però la natura dell'istituto. La continuazione infatti era stata pensata per far fronte a "dimenticanze" (tra l'altro lo slittamento comporta il pagamento di una maggiorazione 20%-40%).

Periodo di interruzione nella successione di contratti

Parallelamente sono aumentati in modo molto pesante periodi che devono intercorrere tra un rapporto e l'altro (art. 5 co. 3):

Contratto iniziale	Termine per riassunzione(vecchio)	Termine per riassunzione(nuovo)
Inferiore a 6 mesi	10 giorni	60 giorni
Da 6 mesi	20 giorni	90 giorni

La finalità della norma è chiara: una sospensione così lunga rende difficile un uso distorto della successione di contratti. 10/20 giorni di assenza due volte all'anno possono essere fisiologici in un'impresa, 2 o 3 mesi interrompono la continuità necessaria in un rapporto di lavoro normale.

Sempre all'articolo 5 comma 3, sono aggiunti alcuni periodi. I contratti collettivi possono prevedere la riduzione dei termini intercorrenti tra un'assunzione e l'altra (portandoli rispettivamente, fino a 20 giorni e 30 giorni) se l'assunzione avviene nell'ambito di un processo organizzativo determinato:

- dall'avvio di una nuova attività;
- dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;

- dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

Il Ministero del lavoro, in mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, potrà regolamentare la materia decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge.

Con la Legge 134/2012, intervenuta successivamente, si è previsto che **i termini ridotti (20 o 30 giorni) continuino ad essere applicati in caso di**

1) assunzione a termine che avviene nell'ambito di un **processo organizzativo determinato**:

- dall'avvio di una nuova attività;
- dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico ;
- dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo ;
- dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

2) **assunzione a termine che avviene per le attività stagionali** definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni;

3) assunzione relativa ad **ogni altro caso previsto dai contratti collettivi** stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ai fini del computo del periodo di 36 mesi oltre il quale il contratto è convertito a tempo indeterminato, si computano anche le missioni in caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato (modifica dell'art. 5 co. 4 bis). Si computano però i periodi di lavoro svolti in forza di contratti di somministrazioni stipulati dal 18-7-2012.

E' anche prevista l'interpretazione autentica del comma 5 dell'articolo 32 della legge 183/2010. La norma prevede che nei casi di **conversione "forzata" del contratto a tempo indeterminato**, il giudice **condanni il datore di lavoro al risarcimento** del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva tra un **minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della Legge 604/1966 (anzianità e dimensione dell'azienda oltre i 15 dipendenti).

Si chiarisce ora che *l'indennità 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.*

LAVORO INTERMITTENTE

I commi 21 e 22 dell'articolo 1 della Riforma intervengono sul lavoro intermittente con l'intento di limitarlo fortemente.

Nuovo ambito applicativo

Le ipotesi in cui il lavoro intermittente può essere utilizzato dal 18-7-2012 sono:

1. con soggetti **con più di 55 anni** di età e con soggetti **con meno di 24 anni** di età (**nota bene**: in quest'ultimo caso le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età)
2. se la contrattazione collettiva non è intervenuta (e attualmente è così in quasi tutti i ccnl), **nelle attività elencate nella tabella approvata con il Rd 2657/1923** (vedasi allegato)

3.secondo le esigenze individuate dai contratti nazionali o territoriali o per periodi predeterminati nell'arco della settimana del mese o dell'anno (individuati dagli stessi contratti)

Sono quindi stati **esclusi** dalla Legge 92/2012 i **contratti stipulati per prestazioni da rendere durante i week-end, le ferie estive, le vacanze natalizie o pasquali.**

Sulla seconda causale si precisa che per la stipulazione del contratto, che il lavoratore:

- non deve aver compiuto i 24 anni (quindi abbia al massimo 23 anni e 364 giorni);
- oppure abbia più di 55 anni (quindi almeno 55 anni); anche se pensionato.

Divieto di ricorso al lavoro intermittente

Su questo punto la norma non è mutata (articolo 34 comma 3):

- sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, in unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, per lavoratori adibiti alle medesime mansioni;
- nel caso di aziende che non abbiano effettuato o aggiornato la valutazione dei rischi.

Indennità di disponibilità

Il contratto può essere stipulato con o senza diritto all'indennità di disponibilità: solo nel primo caso il lavoratore ha l'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro con preavviso di almeno un giorno lavorativo.

In caso di obbligo di risposta il datore di lavoro deve corrispondere l'indennità economica di disponibilità stabilita dalla contrattazione collettiva (in via sostitutiva il Dm 10-3-2004 ha previsto che non possa essere inferiore al 20% della retribuzione) per il periodo in cui il lavoratore resta in attesa della chiamata.

Obblighi di comunicazione

Si tratta di una delle novità più rilevanti della riforma. Il datore di lavoro ha l'obbligo di **comunicazione alla Direzione territoriale del Lavoro competente** prima dell'inizio della prestazione lavorativa ovvero di "un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni".

L'adempimento è entrato in vigore dal 18 luglio anche per i rapporti di lavoro instaurati precedentemente. E' prevista l'emanazione di un Dm che determini modalità semplificate di comunicazione. Da subito questa dovrà essere effettuata mediante fax o posta elettronica, anche non certificata, utilizzando i recapiti delle Dtl.

La comunicazione **può essere effettuata anche lo stesso giorno in cui viene resa la prestazione lavorativa** (in questo come nel destinatario si differenzia dalle altre comunicazioni obbligatorie), ma comunque prima dell'inizio della prestazione stessa. La comunicazione potrà inoltre essere modificata o annullata con una successiva comunicazione da inviare sempre prima dell'inizio della prestazione ovvero, se il lavoratore non si presenta, entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa.

In assenza di annullamento la prestazione comunicata è comunque soggetta a obblighi retributivi e contributivi. Tale comunicazione in caso di mancata presentazione può essere fatta nelle 24 ore successive.

Sulle comunicazioni per cicli di prestazioni non superiori a trenta giorni, il Ministero dà un'interpretazione più "flessibile": i 30 giorni sono giorni di chiamata di ciascun lavoratore e non l'arco temporale massimo nel quale si svolge la prestazione. Ad esempio:

- *lavoratore ... 15 agosto, 20 agosto, 12 settembre, 30 settembre, 4 ottobre, 5 novembre, 25 dicembre (per un totale di giorni lavorativi pari a 7);*
- *lavoratore ... dal 1° agosto al 14 agosto (per un totale di giorni lavorativi pari a 12 più due giorni di riposo);*

Per prestazioni superiori a 30 giorni (continuativi o frazionati), occorrerà inviare più di una comunicazione.

Regime transitorio

Il regime transitorio consiste nel fatto che i contratti stipulati prima del 18-7-2012 e che non siano compatibili con nuovo quadro regolatorio, potranno continuare ad operare sino al 18-7-2013.

Si tratta contratti con soggetti che abbiano compiuto 24 anni o con età inferiore a 55 e quelli per periodo predeterminati ai sensi dell'articolo 37 Dlgs 276/2003.

Attività di vigilanza

Il Ministero invita gli ispettori a verificare se i contratti sono riconducibili alle nuove causali previste dalla legge. In caso di violazione dei divieti indicati dall'articolo 34 comma 3, i rapporti di lavoro saranno considerati a tempo pieno e indeterminato.

La circolare riprende le indicazioni di quella precedente chiedendo, in attesa della definizione di nuove modalità di comunicazione, una vigilanza su tale specifico aspetto solo nelle ipotesi in cui sia presumibile un utilizzo improprio dell'istituto.

Subito dopo questi chiarimenti, lo stesso Ministero del lavoro, questa volta la Direzione generale per le politiche dei servizi per il lavoro - nota del 9-8-2012 n. 11779, ha fornito ulteriori indicazioni per effettuare la comunicazione di avvio al lavoro per i lavoratori intermittenti dopo le modifiche apportate dalla Legge 92/2012.

La nota in esame cambia completamente il quadro. In un primo tempo le nuove modalità di comunicazione sarebbero dovute entrare in vigore dal 13 agosto poi con nota dell'11-8-2012 la stessa Dg ha comunicato che le vecchie modalità potevano essere utilizzare fino al 14-9-2012.

Dal 15-9-2012 i datori di lavoro non potranno più utilizzare i recapiti delle singole Dtl, ma dovranno servirsi esclusivamente di questi canali.

FAX	dal 13 agosto	848.800.131
SMS	dal 17 agosto	3399942256
e-mail	dal 17 agosto	intermittenti@lavoro.gov.it
ON LINE	dal 1 ottobre	modalità da definire

Il Ministero ha anche predisposto un modulo scaricabile dal sito www.lavoro.gov.it o www.cliclavoro.gov.it.

LAVORO A PROGETTO

Le modifiche al lavoro a progetto sono contenute nell'articolo 1, commi 23-25, della riforma. In questo caso l'azione legislativa aveva lo scopo di ridurre drasticamente l'utilizzo di questo contratto o perlomeno di limitarne gli abusi.

In primo luogo **il contratto sarà solo a progetto, non più a programma** o a fase di questo (art. 61 co. 1). E' inoltre specificato che il progetto:

- Deve essere funzionalmente collegato a un risultato finale.
- Non può consistere nella riproposizione dell'oggetto sociale del committente.
- Deve tener conto del coordinamento con l'organizzazione del committente.
- Non deve dipendere dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.
- Non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi (che possono essere individuati dai Ccnl) (art. 61 comma 1).

E' inoltre specificato che **il contratto deve contenere la descrizione del progetto**, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire (art. 62 co. 1).

L'articolo 63 sui compensi è stato completamente riscritto prevedendo che debbano essere proporzionati alla quantità e qualità del lavoro eseguito (come in precedenza) oltre che alla particolare natura della prestazione. Il compenso non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici. Infatti i compensi dovranno essere definiti sulla base dei minimi salariali applicati nel settore alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai Ccnl.

E' evidente l'intenzione di equiparare i compensi dei collaboratori ai minimi previsti dal Ccnl.

Questa manovra insieme all'**equiparazione quasi completa delle aliquote contributive** dovrebbe rendere meno conveniente l'utilizzo delle collaborazioni a progetto.

Il recesso, prima rinviato al contratto tra le parti, ora è possibile solo per giusta causa oppure in caso di oggettiva inidoneità del collaboratore o da parte di quest'ultimo con preavviso (solo se è previsto nel contratto individuale) (art. 67 comma 2).

I rapporti di collaborazione sono considerati di lavoro subordinato sin dalla costituzione, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente. E' fatta salva la possibilità del committente di fornire la prova contraria. Da tale fattispecie sono escluse le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai Ccnl (art. 69 co. 2).

Il progetto costituisce **elemento essenziale del contratto**. **Se manca**, il rapporto si considera subordinato a **tempo indeterminato**.

Il comma 25 prevede che le nuove norme valgano solo per i contratti stipulati dopo l'entrata in vigore della legge.

Per omogeneità di argomento anticipiamo che il comma 57 dell'articolo 2 ha previsto l'aumento progressivo delle aliquote relative alla gestione separata a partire dall'1-1-2013 per arrivare a regime dal 2018. La Legge n. 134/2012 ha rimodulato le tempistiche di tali aumenti. Qui sotto sono riportate le tabelle con gli aumenti e lo sviluppo delle aliquote a carico committente e collaboratore/associato.

Aliquote contributive per la gestione separata INPS

anni	Senza altre contribuzioni (*)	Con altre contribuzioni oppure Pensionati
2012	27%	18%
2013	27%	20%
2014	28%	21%
2015	30%	22%
2016	31%	24%
2017	32%	24%
2018	33%	24%

(*) Nota bene: a queste percentuali va aggiunta l'**aliquota del 0,72%** finalizzato al finanziamento delle prestazioni economiche temporanee erogate dall'INPS quali:

- indennità di maternità/paternità,
- trattamento economico per congedo parentale,
- indennità giornaliera di malattia,
- indennità di malattia per degenza ospedaliera,
- assegno per il nucleo familiare.

Non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie						
	collaborazioni coordinate e continuative			associazioni in partecipazione		
	totale	committente	collaboratore	totale	associante	associato
Da 1-1-2012	27,72	18,48	9,24	27,72	15,25	12,47
Da 1-1-2104	28,72	19,15	9,57	28,72	15,80	12,92
Da 1-1-2015	30,72	20,48	10,24	30,72	16,90	13,82
Da 1-1-2016	31,72	21,15	10,57	31,72	17,45	14,27
Da 1-1-2017	32,72	21,81	10,91	32,72	18,00	14,72
Da 1-1-2018	33,72	22,48	11,24	33,72	18,55	15,17
comprehensive dell'aliquota dello 0,72% per malattia, Anf, maternità						
Altri casi						
	collaborazioni coordinate e continuative			associazioni in partecipazione		
	totale	committente	collaboratore	totale	associante	associato
Da 1-1-2012	18,00	12,00	6,00	18,00	9,90	8,10
Da 1-1-2013	20,00	13,33	6,67	20,00	11,00	9,00
Da 1-1-2014	21,00	14,00	7,00	21,00	11,55	9,45
Da 1-1-2015	22,00	14,67	7,33	22,00	12,10	9,90
Da 1-1-2016	24,00	16,00	8,00	24,00	13,20	10,80

LAVORO AUTONOMO

Due commi dell'articolo 1 (il 26 e il 27) sono dedicati ai titolari di partita Iva, anche in questo caso ci troviamo di fronte a una stretta. Il comma 26 introduce l'articolo 69bis al D.Lgs. 276/2003.

Le prestazioni dei titolari di partita Iva sono considerate coordinate e continuative qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti.

- a) abbia una durata complessivamente superiore a 8 mesi per due anni consecutivi;
- b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore, nell'arco di due anni solari consecutivi;
- c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

La presunzione è valida fino a prova contraria da parte del committente. Se rapporti di lavoro non risultassero genuinamente autonomi sarebbero trasformati automaticamente in collaborazioni coordinate con applicazione delle relative norme che disciplinano tale contratto, incluse quelle relative al regime previdenziale e all'eventuale trasformazione della collaborazione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato qualora sia stata instaurata senza l'individuazione di uno specifico progetto.

E' evidente che il requisito del reddito è molto difficile da controllare per il committente. Come per altre situazioni bisognerà mettere in campo un sistema di dichiarazioni da parte del collaboratore.

Vi sono per contro **due casi in cui non opera la presunzione** di coordinamento e continuità.

1. Se la prestazione lavorativa presenta i seguenti requisiti:

- è connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;
- è svolta da un soggetto titolare di reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233 (per il 2012, di 18.662,50 euro = 14.930x1,25).

2. Se le prestazioni lavorative sono svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. Entro 3 mesi il Ministero del lavoro effettuerà la ricognizione di tali professioni.

Questa esclusione è senz'altro ampia e non dovrebbe dare adito a dubbi interpretativi.

Le nuove norme si applicheranno ai contratti stipulati dopo l'approvazione della Legge. Per quelli in corso, invece, saranno operative dopo un anno dall'approvazione.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Il comma 28 dell'articolo 1 stabilisce che nelle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro, **gli associati impegnati in una stessa attività non possano essere più di 3** salvo che non si tratti del coniuge o di parenti entro il 3° grado o affini entro il 2° dell'associante. La violazione comporta la **trasformazione in rapporto subordinato a tempo indeterminato**.

La stessa conseguenza si verifica nel caso in cui l'associato non abbia reale partecipazione agli utili dell'impresa o dell'affare o non riceva il rendiconto previsto dall'articolo 2552 cc.

Si presume inoltre che l'associato sia un lavoratore subordinato a tempo indeterminato se non ci sono i requisiti di cui all'articolo 69bis, comma 2, lettera a), del D.Lgs. 276/2003 (si veda scheda su lavoro autonomo) (prestazione connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività).

Con questa presunzione, peraltro indipendente da quella precedente, sarebbe problematico instaurare una associazione in partecipazione ad esempio per la gestione di uno spaccio cooperativo.

Il comma 29 fa salvi fino alla cessazione i contratti in essere alla data di entrata in vigore della legge, purché certificati ai sensi del D.Lgs. 276/2003 (fattispecie poco utilizzata). In tutti gli altri casi l'adeguamento deve essere immediato.

LAVORO ACCESSORIO

Ambiti di utilizzo

La riforma del lavoro 2012 (comma 32 e 33) cambia sensibilmente gli ambiti di utilizzo del lavoro accessorio.

•Da una parte vengono eliminate tutte le condizioni oggettive e soggettive quindi **non ci sono né limiti di età né limiti legati a situazioni specifiche**,

•dall'altra aggiunge il termine "meramente" si parla infatti di "attività lavorative di natura **meramente occasionale**". Non dobbiamo trascurare questa definizione in quanto potrebbe non essere considerata occasionale ad esempio la prestazione del lavoratore che tutte le settimane pulisce gli uffici della cooperativa.

Con la circolare n. 18/2012 ha puntualmente ripreso questo aspetto. Dalla formulazione normativa si evince infatti la volontà di riaffermare l'originaria finalità dello strumento, quella cioè di coprire "spazi" non coperti da altri istituti, consentendo di ricondurre nella regolarità possibili attività svolte abitualmente "in nero".

Limiti di compenso

Il compenso **dal punto di vista del lavoratore non può superare i 5000 euro** annui con riferimento, però, alla totalità dei committenti, mentre in passato il limite era per committente. Come già in passato questo tetto è riferito al compenso corrisposto e non al costo dei voucher e sarà rivalutato annualmente.

Oltre al limite complessivo dei 5.000 euro annui, **i committenti imprenditori commerciali o professionisti, non possono corrispondere a ciascun lavoratore un compenso superiore a 2.000 euro** (anche in questo caso rivalutati annualmente).

La circolare n. 18/2012 chiarisce che l'espressione "imprenditore commerciale" vuole in realtà intendere qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato, senza che l'aggettivo "commerciale" possa in qualche modo circoscrivere l'ambito settoriale dell'attività di impresa alle attività di intermediazione nella circolazione di beni.

La Legge 134/2012 ha ripristinato anche la possibilità di utilizzare, nell'anno 2013 il lavoro accessorio per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. In questo caso il limite massimo di corrispettivo annuo è rimasto fissato in 3.000 euro. Viene in questo modo reintrodotta una possibilità introdotta nel 2009 per favorire l'integrazione al reddito dei lavoratori in cassa integrazione, mobilità o disoccupazione. Inespugnabilmente questa facoltà varrà soltanto per il 2013 lasciando scoperto il periodo 18 luglio – 31 dicembre 2012.

Come già in passato è previsto che l'INPS sottragga dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

Per il settore agricolo, notoriamente buon utilizzatore dei voucher, viene stabilito che le disposizioni generali si applicano:

a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle **attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età** se regolarmente **iscritti a un ciclo di studi** presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

b) alle attività agricole svolte a favore di imprese con volume d'affari inferiore a 7000 euro nell'anno precedente, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Il settore, che inizialmente doveva essere l'unico salvato, si trova a essere piuttosto penalizzato rispetto agli altri anche se la circolare n. 18/2010 ritiene che in agricoltura non si applichi il limite di 2.000 per committente, ma solo quello di 5.000 per il lavoratore.

Per quanto riguarda la lettera a) l'attività deve essere comunque stagionale e in più i lavoratori non possono essere che pensionati o studenti.

La lettera b), rivolta comunque alle imprese minori, non pone il limite della stagionalità. Non consente però di utilizzare lavoratori abitualmente impiegati nel settore agricolo (iscritti negli elenchi anagrafici).

I redditi per lavoro accessorio sono inoltre computati nel reddito da considerare per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Un'ulteriore novità riguarda la modifica dell'articolo 72, comma 1: ora i di buoni sono orari, numerati progressivamente e datati. Il senso della modifica non è esplicitato, ma può significare che **ogni voucher, da 7,5 euro netti, compensa un'ora di lavoro.**

La vecchia normativa è applicabile ai rapporti di lavoro compensati con buoni già emessi al momento dell'entrata in vigore della legge, comunque non oltre il 31-5-2013.

Salta anche, ed è un peccato, la possibilità di utilizzare i voucher per cassaintegrati e lavoratori in mobilità senza decurtazioni dell'assegno. Si trattava di una soluzione intelligente per consentire una integrazione degli assegni con una procedura semplice.

Con l'entrata in vigore della riforma non sarà più possibile utilizzare i voucher per lavoratori a tempo parziale.

TIROCINI FORMATIVI

La legge **non regola direttamente questo istituto**, ma contiene una semplice delega al Governo (da esercitare entro 180 giorni) a definire linee guida in materia di tirocini.

Il comma 34 dell'articolo 1 individua però i criteri sui quali si dovrà basare la riforma:

- a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;
- b) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;
- c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
- d) **riconoscimento di una congrua indennità**, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta stabilendo che in ogni caso la mancata corresponsione dell'indennità comporta l'irrogazione di una sanzione amministrativa da 1.000 a 6.000 euro.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

L'articolo 1 comma 16 della Riforma ha operato alcuni ritocchi alla riforma dell'apprendistato, da poco entrata in vigore.

1. In primo luogo è stata prevista una durata minima del contratto, in precedenza non prevista, di 6 mesi. La modifica non riguarda i contratti di tipo stagionale (art. 2 co. 1 lett a_bis).

2 Fermo restando che **vige il divieto per le parti di recedere dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione** in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, è stabilito che alla fine del periodo di formazione:

- il contratto continui in un normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato, tuttavia
- le parti hanno facoltà di recedere dal contratto di apprendistato, in tal caso il preavviso decorre dal termine del periodo di formazione, secondo quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile (nel rispetto dei termini di preavviso).
Durante il periodo di preavviso, il lavoratore mantiene la qualifica di apprendista, sia ai fini retributivi/contributivi.

3. Per i datori di lavoro con almeno 10 dipendenti, il numero massimo di apprendisti assumibili passa dal rapporto 1 a 1 a quello di 3 (apprendisti) a 2 (qualificati). Per i datori di lavoro che occupano meno di 10 dipendenti il rapporto tra apprendisti e lavoratori specializzati e qualificati

non può superare il 100%. Rimane invariata la disposizione in base alla quale nell'ipotesi in cui non vi fossero lavoratori qualificati, o ve ne fossero meno di tre, il datore di lavoro può comunque assumere fino a tre apprendisti.

4. E' stata introdotta una nuova condizione per poter assumere apprendisti: almeno il 50% dei contratti scaduti negli ultimi 36 mesi (salvo recessi in periodo di prova, dimissioni e licenziamento per giusta causa) deve essere confermato. Si tratta di un termine mobile da verificare rispetto alla data di assunzione dell'apprendista.

Se non è rispettata la percentuale di conferma, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. *Ad esempio: contratti scaduti nell'ultimo triennio: 5, confermati: 2. Nuovi apprendisti assumibili: 3 (2+1).*

Gli apprendisti assunti in **violazione dei limiti indicati** sono considerati **lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di assunzione** (art 3 co. 3Bis).

Le nuove disposizioni, per effetto del comma 18, si applicano con riferimento alle assunzioni da effettuare dall'1-1-2013. A quelle precedenti continua ad applicarsi l'articolo 2, comma 3, del TU nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della presente legge.

Il comma 19 invece ha introdotto un periodo transitorio. Per 36 mesi dall'entrata in vigore della legge, la percentuale di conferme è fissata al 30%.

Per le assunzioni effettuate dal 18-7-2012 bisognerà verificare che nel triennio precedente all'assunzione sia stato stabilizzato almeno il 30% dei contratti di apprendistato venuti in scadenza. Dal 18-7-2015 la percentuale sale al 50%

Queste disposizioni non si applicano ai datori di lavoro che occupano meno di 10 dipendenti.

L'OBLIGO DI CONVALIDA DELLE DIMISSIONI

La Riforma del lavoro (articolo 4, commi da 17 a 23 della Legge n. 92/2012) ha introdotto, **dal 18 luglio 2012**, l'obbligo di convalida:

- delle **dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e**
- della **risoluzione consensuale del rapporto**

per la generalità dei rapporti di lavoro.

Più precisamente, il meccanismo introdotto dal Legislatore prevede che le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto presentate a partire dal 18 luglio 2012, siano *"sospensivamente condizionate"*:

- alla **convalida delle stesse presso la DTL competente** (ovvero presso i Centri per l'impiego o altre sedi individuate dalla contrattazione collettiva) o, in alternativa
- alla sottoscrizione di una **dichiarazione apposta in calce** alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

Il Ministero precisa, al riguardo, che:

- la convalida presso le DTL **non prevede particolari formalità istruttorie**, in quanto i funzionari si limiteranno a constatare la genuina manifestazione di volontà del lavoratore a cessare il rapporto di lavoro;
- non è necessario procedere alla convalida in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro rientri nell'ambito di **procedure di riduzione del personale svolte in una sede qualificata istituzionale o sindacale** (ad es. ex artt. 410, 411 e 420 c.p.c.).

La Legge n. 92/2012 stabilisce, inoltre, che il rapporto di lavoro **si intende risolto**, per il verificarsi della condizione sospensiva, se:

- **entro 7 giorni di calendario** dalla ricezione, il lavoratore o la lavoratrice non aderiscono all'invito del datore di lavoro a presentarsi presso i Servizi ispettivi per la convalida o ad apporre la suddetta sottoscrizione;
- la lavoratrice o il lavoratore non effettuano, nei predetti 7 giorni (che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso) la **revoca** delle dimissioni o della risoluzione consensuale.

Nella circolare in esame viene precisato che, sebbene la legge non imponga che la **revoca** venga effettuata in forma scritta, è necessario che quest'ultima **venga comunque formalizzata** al fine di evitare dubbi sull'effettiva volontà della lavoratrice o del lavoratore e quindi possibili contenziosi.

LAVORO DEI DISABILI

Il comma 27 ha modificato articolo 4, comma 1 della Legge 68/1999. Vengono ridefinite le modalità per determinare il numero di disabili da assumere: **sono computati di norma tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato** con queste **esclusioni**:

- a) lavoratori occupati ai sensi della legge 68,
- b) lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi, (periodo aggiunto dalla Legge 134/2012)
- c) soci di cooperative di produzione e lavoro,
- d) dirigenti,
- e) lavoratori assunti con contratto di inserimento,
- f) lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore,
- g) lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività,
- h) soggetti impegnati in lavori socialmente,
- i) lavoratori a domicilio,
- j) lavoratori che aderiscono al programma di emersione.

Regio decreto 06.12.1923, n. 2657

(Gazzetta Ufficiale 21 dicembre 1923, n. 299)

Approvazione della tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692.

Tabella - Tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1, R.D.L. 15.03.1923, n. 692 (art. 3, R.D.L. 15.03.1923, n. 692, e art. 6 del regolamento 10.09.1923, n. 1955)

1. Custodi.
2. Guardiani diurni e notturni, guardie daziarie.
3. Portinai.

4. Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continuativa) uscieri e inservienti (1).

L'accertamento che le mansioni disimpegnate dai fattorini costituiscono un'occupazione a carattere continuativo è fatta dall'Ispettorato del lavoro.

5. Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (2).

6. Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti.

7. Personale addetto all'estinzione degli incendi.

8. Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità (3).

9. Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali.

10. Personale di treno e di manovra, macchinisti, fuochisti, manovali, scambisti, guardabarriere delle ferrovie interne degli stabilimenti.

11. Sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro.

12. Addetti ai centralini telefonici privati.

13. Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati, dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni dell'assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale (2).

14. Commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto, su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate, e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio (4).

15. Personale addetto alla sorveglianza degli essiccatoi.

16. Personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi.

17. Personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e di distribuzione di acqua potabile.

18. Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento di edifici pubblici e privati.

19. Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione.

20. Personale addetto ai servizi di alimentazione e d'igiene negli stabilimenti industriali.

21. Personale addetto servizi igienici o sanitari, dispensari ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino nella particolarità del caso, gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia) (4), (5).

22. Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di centomila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei barbieri e parrucchieri da uomo e da donna sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio (2).

23. Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici).

24. Personale addetto ai gazometri per uso privato.

25. Personale addetto alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche.

26. Personale addetto alle pompe di eduazione delle acque se azionate da motori elettrici.

27. Personale addetto all'esercizio ed alla sorveglianza dei forni a fuoco continuo nell'industria della calce e cemento, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, nella particolarità del caso, concorrano speciali circostanze a rendere gravoso il lavoro. Fuochisti adibiti esclusivamente alla condotta del fuoco nelle fornaci di laterizi, di materiali refrattari, ceramiche e vetrerie.

28. Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assuma i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (2).

29. Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio:

a) degli apparecchi di concentrazione a vuoto;

- b) degli apparecchi di filtrazione;
- c) degli apparecchi di distillazione;
- d) dei forni di ossidazione, riduzione e calcinazione nelle industrie chimiche, a meno che si tratti di lavori che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, non rivestano i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (2);
- e) degli impianti di acido solforico e acido nitrico;
- f) degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua;
- g) degli apparecchi per la compressione e liquefazione dei gas.
- 30. Personale addetto alle gru.
- 31. Capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri.
- 32. Personale addetto alla manutenzione stradale.
- 33. Personale addetto esclusivamente nell'industria del candeggio e della tintoria, alla vigilanza degli autoclavi ed apparecchi per la bollitura e la lisciviazione ed alla produzione con apparecchi automatici del cloro elettrolitico.
- 34. Personale addetto all'industria della pesca (6).
- 35. Impiegati di albergo le cui mansioni implicano rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (così detti impiegati di bureau come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia) (2), (7).
- 36. Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia) (2), (8).
- 37. Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo, a meno che nella particolarità del caso a giudizio dell'Ispettorato corporativo manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (4), (9).
- 38. Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa (2), (10).
- 39. Operai addetti alle presse per il rapido raffreddamento del sapone, ove dall'Ispettorato corporativo sia nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro (2), (11).
- 40. Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa (12).
- 41. Personale addetto esclusivamente al governo e alla custodia degli animali utilizzati per prodotti medicinali o per esperienze scientifiche nelle aziende o istituti che fabbricano sieri (13).
- 42. Personale addetto ai corriponti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia). (14)
- 43. Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici. (15)
- 44. Operai addetti esclusivamente alla sorveglianza dei generatori di vapore con superficie non superiore a 50 mq. quando, nella particolarità del caso, detto lavoro abbia carattere di discontinuità, accertato dall'Ispettorato del lavoro. (16)
- 45. Operai addetti presso gli aeroporti alle pompe per il riempimento delle autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto, eccettuati i singoli casi nei quali l'Ispettorato del lavoro accerti l'inesistenza del carattere della discontinuità. (17)
- 46. Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose ove dall'Ispettorato del lavoro sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro. (18)

1. Voce N. 4 - così modificata dal D.P.R. 30.07.51, n. 760 (G.U. n. 208 del 1951).
 2. L'Ispettorato corporativo, citato nel presente comma, è, attualmente, l'Ispettorato provinciale del lavoro.
 3. Voce n. 8 - così modificata dal R.D. 17.06.29, n. 1133 (G.U. n. 162 del 1929).
 4. L'Ispettorato corporativo, citato nel presente comma, è, attualmente, sostituito dal capo dell'Ispettorato provinciale del lavoro.
 5. Voce n. 21 - così modificata dal R.D. 11.07.41, n. 933 (G.U. n. 216 del 1941).
 6. Voce n. 34 - aggiunta dal R.D. 05.02.28, n. 288 (G.U. n. 57 del 1928).
 7. Voce n. 35 - aggiunta dal R.D. 14.02.29, n. 221 (G.U. n. 59 del 1929).
 8. Voce n. 36 - aggiunta dal R.D. 25.04.29, n. 883 (G.U. n. 135 del 1929).
 9. Voce n. 37 - aggiunta dal R.D. 31.03.30, n. 357 (G.U. n. 93 del 1930).
 10. Voce n. 38 - aggiunta dal R.D. 15.10.31, n. 1469 (G.U. n. 283 del 1931).
 11. Voce n. 39 - aggiunta dal R.D. 31.12.31, n. 1833 (G.U. n. 56 del 1932).
 12. Voce n. 40 - aggiunta dal R.D. 24.03.32, n. 441 (G.U. n. 108 del 1932).
 13. Voce n. 41 - aggiunta dal R.D. 22.06.33, n. 1408 (G.U. n. 260 del 1933).
 14. Voce n. 42 - aggiunta dal R.D. 31.08.33, n. 1311 (G.U. n. 244 del 1933).
 15. La presente voce n. 43, prima aggiunta dall'articolo unico, R.D. 28.04.1938, n. 784 (G.U. 22.06.1938 n.140) è stata poi così modificata dal D.P.R. 30.04.76, n. 517.
 16. Voce n. 44 - aggiunta dal D.P.R. 02.12.51, n. 1556 (G.U. n. 11 del 1952).
 17. Voce n. 45 - aggiunta dal D.P.R. 16.08.52, n. 1238 (G.U. n. 229 del 1952).
 18. Voce n. 46 - aggiunta da D.P.R. 07.01.56, n. 86 (G.U. n. 59 del 1956).