

Circolare 06/2012

Sava li 11 Settembre 2012

A tutti i Clienti dello Studio

Loro sedi

**OGGETTO: RIFORMA DEL LAVORO**

Egregio Cliente, come ampiamente diffuso dai principali organi mediatici, il 18 luglio è entrata in vigore la Riforma del Lavoro, contenuta nella L. 92/2012.

Tale nuova normativa incorpora una serie di disposizioni direttamente applicabili ed altre di prossima applicazione. Considerata la portata innovativa delle norme, lo Studio ritiene opportuno proporre una rapida lettura delle novità che avranno maggiore impatto.

**CONTRATTI A TERMINE:**

1. Viene introdotta la possibilità di attivare il primo contratto a termine tra le parti, senza necessità di motivazione alcuna (cd contratto acausale). La durata massima di questo contratto non potrà superare i 12 mesi;
2. Vengono estesi i termini di sospensione tra un contratto a termine ed uno successivo da attivarsi con il medesimo lavoratore. Nel caso di primo contratto inferiore a 6 mesi il termine minimo di sospensione dovrà attestarsi in 60 giorni (in luogo dei 10 ante riforma) nel caso di primo contratto superiore a 6 mesi il termine minimo di sospensione dovrà attestarsi in 90 giorni (in luogo dei 20 ante riforma);
3. I contratti a termine potranno proseguire successivamente alla scadenza prevista fino ad un massimo di 30 giorni (in luogo dei 20 ante riforma) per i contratti inferiori a 6 mesi e 50 giorni (in luogo dei 30 ante riforma) per i contratti superiori

- a 6 mesi, previo pagamento di specifica onerosa maggiorazione retributiva;
4. Viene introdotta, con decorrenza dal 01/01/2013, la maggiorazione contributiva del 1,4% sui contratti a termine (salvo gli stagionali ed i contratti in sostituzione), che va ad incidere quindi incrementando il costo del lavoro. Tale onere aggiuntivo potrà poi essere recuperato nel caso di conversione del rapporto a tempo indeterminato, nel limite delle ultime 6 mensilità;
  5. Nel limite massimo dei 36 mesi entro i quali possono stipularsi contratti a termine tra le medesime parti, dovranno conteggiarsi anche gli eventuali periodi svolti dal lavoratore in missione tramite agenzia di somministrazione presso lo stesso datore di lavoro;

**CONTRATTI DI LAVORO INTERMITTENTE (A CHIAMATA):**

- 1) Viene limitato l'utilizzo di questi contratti, tramite una restrizione dei requisiti soggettivi ed oggettivi.
  - a) Nuovi requisiti soggettivi: si potranno instaurare rapporti di lavoro intermittente solamente con lavoratori di età inferiore ai 24 anni ed i medesimi rapporti dovranno concludersi entro il 25° anno di età. Inoltre si potranno sempre instaurare rapporti di lavoro intermittente con soggetti di età superiore ai 55 anni;
  - b) Nuovi requisiti oggettivi: si potranno instaurare rapporti di lavoro intermittente per le sole attività discontinue individuate dai CCNL o dal RDL 2657 del 1923;
  - c) Periodo transitorio: i contratti sottoscritti prima dell'entrata in vigore della Legge, nel caso non rispettassero i predetti requisiti, andranno a cessare automaticamente al più tardi il 17 luglio 2013;
- 2) Viene introdotta la comunicazione obbligatoria da inviarsi alla DTL preventivamente rispetto all'inizio di ogni "prestazione a chiamata" (la mancata comunicazione genera una sanzione che va da Euro 400,00 ad Euro 2.400,00).

#### ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

E' previsto il limite di n° 3 associati per ogni associante, per ciascuna attività, pena la conversione a tempo pieno ed indeterminato di tutti i rapporti in essere.

#### DIMISSIONI

- 1) I lavoratori che intendono dimettersi dovranno convalidare la propria comunicazione di dimissioni seguendo due modalità alternative:
  - a) Sottoscrizione del modello Co trasmesso dall'azienda al Centro per l'Impiego e successivamente stampato;
  - b) Convalida espressa presso la Direzione territoriale del Lavoro o presso il Centro per l'Impiego.
- 2) Le dimissioni della lavoratrice madre o del lavoratore padre devono convalidarsi presso la Direzione Territoriale del Lavoro se inoltrate entro il terzo anno del bambino.

Alla luce di quanto esposto, e considerata la notevole portata innovativa delle disposizioni sintetizzate, lo Studio rimane a piena disposizione tramite i propri professionisti dell'area Lavoro per assistere i clienti che intendessero approfondire gli aspetti della riforma.

Distinti saluti.

Per Studio Format S.a.s.

*Dr. Prudeniano Giovanni Antonio*

*L'elaborazione dei testi, anche se curata e revisionata, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali errori o inesattezze, e non può essere considerata consulenza specifica.*