

Via A. De Gasperi n° 55
80133 – Napoli

Prot. n° 1160/22
Circolare N° 16/GIUGNO 2012

GIUGNO 2012
A tutti i colleghi(*)

• LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO: I CAMBIAMENTI NEL “DIRITTO DEL LAVORO”

Lo scorso 27 giugno 2012 è stato definitivamente approvato dal Parlamento, con 4 voti di fiducia, **il disegno di legge del Governo n° 3249 del 5 aprile 2012 recante la “Riforma del mercato del Lavoro”**.

E' così, dunque, che il nostro panorama giuridico si è arricchito della **Legge n° 92 del 28 giugno 2012**.

Tale legge, pubblicata sulla G.U. n° 153 del 3 luglio 2012 – supplemento ordinario n° 136 -, **entrerà in vigore domani 18 Luglio 2012**.

La riforma apporta modifiche sia nel campo del “diritto del lavoro”, *alias* norme che incidono sulla costituzione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro, sia nel campo della “*legislazione sociale*”, *ergo* disposizioni incidenti sul rapporto giuridico previdenziale.

Allo scopo di rendere più agevole la lettura e l'approfondimento di questo corposo lavoro abbiamo ritenuto opportuno pubblicare oggi quanto attiene alle modifiche apportate dalla legge in materia di diritto del lavoro e di occuparci delle novità incidenti sul rapporto giuridico previdenziale con il numero di Luglio 2012 di questa nostra rubrica.

Va da sé che per l'importanza della materia, procederemo ad organizzare appositi eventi formativi oltre al già programmato “MASTER” che avrà ad oggetto questa tanto discussa riforma. Parimenti abbiamo deciso che questo primo “impatto” con le disposizioni della riforma avvenga attraverso un quadro sinottico allo scopo di stimolare la nostra memoria visiva prima, poi, dell'approfondimento.

Di seguito, allora, **un quadro sinottico delle principali novità in materia di “diritto del lavoro”**.

TIPOLOGIA CONTRATTO	ARTICOLO E COMMA	DESCRIZIONE DEL PROVVEDIMENTO
Tempo determinato	Art. 1, comma 9	<ul style="list-style-type: none">- Costituisce la forma comune di rapporto di lavoro;- Il primo rapporto (anche somministrato), durata max 12 mesi, può essere acausale. Il contratto è non prorogabile.- Diverse ipotesi di acausalità demandate ai CCNL, anche a livello decentrato, nell'ambito del 6% della forza lavoro e se c'è processo riorganizzativo.- Il contratto può essere prolungato, senza conversione, di 30 gg se inferiore a 6 mesi e di

		<p>50 gg se superiore a 6 mesi. Il datore deve comunicare, entro la scadenza iniziale, la durata ulteriore. Il Ministero emana le modalità – entro 1 mese.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nuovo contratto a tempo dopo 60 gg. se il precedente fino a 6 mesi, 90 gg se superiore. I CCNL possono prevedere tempi inferiori (20 gg e 30gg) - Il computo dei 36 mesi tiene conto anche del lavoro somministrato avente ad oggetto mansioni equivalenti.
	Art. 1, commi 11 e 12	<ul style="list-style-type: none"> - Impugnativa entro 120 gg dal termine del contratto e deposito nei 180 successivi. Si applica alle cessazioni decorrenti dal 01.01.2013
Inserimento	Art. 1 comma 14	- Abrogato dal 01.01.2013.
Apprendistato	Art. 1 comma 16	<ul style="list-style-type: none"> - Durata minima: 6 mesi. - Durante il preavviso il contratto è di apprendistato; - Dal 01.01.2013: Numero di apprenditi: 3 a 2; se inferiore a 10 specializzati o qualificati il 100% delle maestranze specializzate. - Nuova assunzione apprendista se nei 36 mesi precedenti almeno il 50% (30% per i primi tre anni) di apprendisti ha proseguito il rapporto. Non si applica ai datori con meno di 10 dipendenti. Clausola di salvaguardia (se non è rispettato il limite – 1 apprendista SI)
Part-time	Art. 1 comma 20	- Reintroduzione del diritto di ripensamento a favore del lavoratore per le clausole flessibili o elastiche
Intermittente	Art. 1 comma 21	<ul style="list-style-type: none"> - Il contratto può essere stipulato, a prescindere dalle previsioni dei CCNL, con chi ha più di 55 anni ovvero meno di 24 (deve finire entro il 25° anno). - Prima della prestazione lavorativa bisogna comunicare alla DTL l'utilizzazione. Il Ministero emana il decreto non regolamentare. - Quelli in vigore (non conformi) cessano entro 12 mesi.
Lavoro a progetto	Art. 1 comma 23	<p>Viene eliminata la possibilità che il progetto possa essere riconducibile anche ad un programma di lavoro, ovvero ad una fase di esso.</p> <p>Il progetto, dunque, dovrà essere sempre:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Collegato, anche in via funzionale, ad un <u>risultato finale;</u> - <u>Non potrà consistere nella mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente;</u> - <u>Non</u> potrà consistere nello svolgimento di <u>mansioni esecutive e ripetitive.</u> <p>Il compenso dovrà essere ragguagliato ai minimi previsti dal CCNL per mansioni equiparabili svolte dai subordinati del committente, ovvero per soggetti in possesso di capacità professionali uguali a quelle del lavoratore a progetto.</p> <p><u>Il mancato rispetto delle condizioni indicate comporterà che il rapporto sarà considerato di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</u></p>
Lavoro con partite IVA	Art. 1 comma 26	<p>I collaboratori a partita IVA che presentano le seguenti caratteristiche (<u>almeno 2 su 3</u>) sono considerati, presunzione relativa, dei collaboratori a progetto, la cui mancanza del progetto li farà considerare subordinati a tempo indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il contratto di consulenza con <u>durata superiore a 8 mesi per anno solare;</u> - Il <u>reddito complessivo del collaboratore costituito almeno per 80% dalla collaborazione in questione nello stesso anno solare;</u> - <u>Postazione fissa.</u> <p>La presunzione <u>non opera</u> se il collaboratore <u>ha elevate competenze tecniche,</u> ovvero un <u>reddito superiore a 1,25 volte quello minimo per art./comm.</u> ovvero se le prestazioni <u>sono rese ed afferiscono attività per le quali è necessaria l'iscrizione in un albo professionale ovvero altri albi,</u> individuati dal Ministero del Lavoro.</p>
Associazioni in partecipazione	Art. 1 comma 28	<p><u>Il numero massimo di associati è di 3 unità,</u> salvo che non si tratti di coniuge, parenti (entro il 3° grado) o affini (entro il 2°).</p> <p>In caso contrario si considerano, presunzione assoluta, lavoratori subordinati tutti gli associati, anche i primi tre.</p> <p>Anche la mancata consegna del</p>

		rendiconto annuale ovvero la partecipazione agli utili fa scattare la presunzione (stavolta, relativa) di cui sopra, salvo che si tratti di associati con elevate competenze tecniche.
Lavoro accessorio	Art. 1 comma 32	<ul style="list-style-type: none"> - Viene ridefinito il raggio d'azione: trattasi di attività lavorative meramente occasionali entro 5.000 euro nel corso dell'anno solare, con tutti i committenti. - I committenti imprenditori commerciali e professionisti, fermo restando il limite dei 5.000: max 2.000 ciascuno. - In agricoltura: come sopra, in più per le attività stagionali sì con pensionati, studenti (fino a 25 anni) e produttori agricoli con volume fino a 7.000 nell'anno solare precedente o prevedono tale soglia. - Ogni buono corrisponde ad 1 ora di lavoro; - I "buoni" sono numerati progressivamente e datati; - I "buoni" finora emessi possono essere utilizzati entro il 31.05.2013.
Tirocini formativi	Art. 1 commi 34 e 36	- Entro 180 gg la normativa va rivista.
Licenziamenti in generale	Art. 1 commi 37-39	<ul style="list-style-type: none"> - La comunicazione di licenziamento deve contenere sempre i motivi; - Il ricorso giudiziario o il tentativo di conciliazione per contestare il licenziamento va fatto entro 180gg. dall'impugnazione per i licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore
Licenziamento economico (ex g.m.o.) (imprese + di 15 dipendenti)	Art. 1 comma 40	<ul style="list-style-type: none"> - Prima del licenziamento fare una comunicazione alla DTL competente per luogo di lavoro. - La DTL convoca le parti entro i 7 gg successivi alla richiesta - La procedura in DTL si conclude entro 20 gg dalla trasmissione della convocazione alle parti, salvo diversa accordo delle parti. - Dopo aver esperito la procedura, in caso di mancata conciliazione, il datore può licenziare - La procedura può essere sospesa, per documentato impedimento del lavoratore, max per 15 gg. <p>In caso di impugnativa giudiziaria, queste le</p> <p><u>TUTELE PER IL LAVORATORE:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vizio della procedura: - Risarcimento del danno da 6 a

		<p>12 mensilità;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Altre ipotesi: Risarcimento del danno da 12 a 24 mensilità; - Motivi manifestamente infondati: <u>REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO + RISARCIMENTO DEL DANNO</u> (retribuzione dal licenziamento alla reintegrazione – <u>massimo 12 mensilità</u>, al netto dell'<u>aliunde perceptum e percipiendum</u>) + CONTRIBUTI (dal licenziamento alla reintegrazione, meno quelli eventualmente accreditati) <p>IL LAVORATORE PUO' SCEGLIERE UN'INDENNITA' PARI A 15 MENSILITA' (NO CONTRIBUTI) AL POSTO DELLA REINTEGRAZIONE (entro 30 gg dalla comunicazione di deposito della sentenza)</p>
<p>Licenziamento disciplinare (a prescindere dal numero di lavoratori in capo al datore) e per motivi economici. (datori con più di 15 dipendenti)</p>	Art. 1 comma 41	<ul style="list-style-type: none"> - Il licenziamento decorre dalla data di avvio delle procedure art. 7 della legge 300/70 ovvero ai sensi del precedente comma 40.
<p>Licenziamento nullo (a prescindere dal numero di dipendenti)</p>	Art. 1 comma 42	<p>Trattasi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>licenziamenti discriminatori</u> (credo politico o fede religiosa, appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali); - <u>licenziamento per matrimonio</u> (dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio a un anno dopo la celebrazione stessa) - <u>licenziamento in gravidanza;</u> - <u>licenziamento per usufruire del congedo parentale o per malattia del bambino;</u> - <u>Licenziamento orale</u> - Altri casi di nullità previsti dalla legge <p><u>REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO + RISARCIMENTO DEL DANNO</u> (retribuzione dal licenziamento alla reintegrazione – con un minimo di 5 mensilità, al netto dell'<u>aliunde perceptum</u>) + CONTRIBUTI</p> <p>IL LAVORATORE PUO' SCEGLIERE UN'INDENNITA' PARI A 15 MENSILITA' (NO CONTRIBUTI) AL POSTO DELLA</p>

		REINTEGRAZIONE (entro 30 gg dalla comunicazione di deposito della sentenza)
<u>Licenziamento senza giusta causa ovvero giustificato motivo soggettivo (+15 dipendenti)</u>	Art. 1 comma 42	Trattasi, nei casi di lic. disciplinari, di: - <u>Insussistenza del fatto contestato;</u> - Il fatto rientra fra le condotte punibili con <u>sanzioni conservative</u> in base ai CCNL, regolamenti aziendali. <u>REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO + RISARCIMENTO DEL DANNO</u> (retribuzione dal licenziamento alla reintegrazione – <u>massimo 12 mensilità</u> , al netto dell' <u>aliunde perceptum e percipiendum</u>) + CONTRIBUTI (dal licenziamento alla reintegrazione, meno quelli eventualmente accreditati) IL LAVORATORE PUO' SCEGLIERE UN'INDENNITA' PARI A 15 MENSILITA' (NO CONTRIBUTI) AL POSTO DELLA REINTEGRAZIONE (entro 30 gg dalla comunicazione di deposito della sentenza)
<u>Licenziamento senza giusta causa ovvero giustificato motivo soggettivo (+15 dipendenti)</u>	Art. 1 comma 42	Trattasi, sempre nel caso di lic. Disciplinari, di: - <u>Altre ipotesi diverse da quelle di cui al punto precedente.</u> INDENNITA' RISARCITORIA OMNICOMPRENIVA (da 12 a 24 mensilità).
<u>Licenziamento inefficace (+15 dipendenti)</u>	Art. 1 comma 42	Trattasi di: - <u>Violazione della motivazione;</u> - <u>Violazione del procedimento disciplinare;</u> - <u>Violazione della procedura alla DTL per g.m.o.</u> INDENNITA' RISARCITORIA OMNICOMPRENIVA (da 6 a 12 mensilità).
Licenziamento per inidoneità (+ 15 dipendenti)	Art. 1 comma 42	Trattasi di licenziamenti intimati: - <u>Violazione del comportamento;</u> - <u>Inidoneità legge 68/99.</u> <u>REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO + RISARCIMENTO DEL DANNO</u> (retribuzione dal licenziamento alla reintegrazione – <u>massimo 12 mensilità</u> , al netto dell' <u>aliunde perceptum e percipiendum</u>) + CONTRIBUTI (dal licenziamento alla reintegrazione, meno quelli eventualmente accreditati) IL LAVORATORE PUO' SCEGLIERE UN'INDENNITA'

		PARI A 15 MENSILITA' (NO CONTRIBUTI) AL POSTO DELLA REINTEGRAZIONE (entro 30 gg dalla comunicazione di deposito della sentenza)
<u>Licenziamenti dissimulati</u>	Art. 1 comma 42	Nel caso in cui si accerti che le motivazioni addotte per un licenziamento in realtà nascondevano un'altra motivazione, <u>si applicherà la tutela prevista per la reale motivazione del licenziamento</u> e non per quella addotta.
<u>Licenziamenti collettivi (senza forma scritta)</u>	Art. 1 comma 46	Trattasi di un licenziamento collettivo intimato <u>senza forma scritta</u> . <u>REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO + RISARCIMENTO DEL DANNO</u> (retribuzione dal licenziamento alla reintegrazione - con un minimo di 5 mensilità, al netto dell' <u>aliunde perceptum</u>) + CONTRIBUTI IL LAVORATORE PUO' SCEGLIERE UN'INDENNITA' PARI A 15 MENSILITA' (NO CONTRIBUTI) AL POSTO DELLA REINTEGRAZIONE (entro 30 gg dalla comunicazione di deposito della sentenza)
<u>Licenziamenti collettivi (violazione dei criteri di scelta)</u>	Art. 1 comma 46	Trattasi di un licenziamento collettivo intimato <u>senza l'osservanza dei criteri di scelta</u> : <u>REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO + RISARCIMENTO DEL DANNO</u> (retribuzione dal licenziamento alla reintegrazione - <u>massimo 12 mensilità</u> , al netto dell' <u>aliunde perceptum e percipiendum</u>) + CONTRIBUTI (dal licenziamento alla reintegrazione, meno quelli eventualmente accreditati) IL LAVORATORE PUO' SCEGLIERE UN'INDENNITA' PARI A 15 MENSILITA' (NO CONTRIBUTI) AL POSTO DELLA REINTEGRAZIONE (entro 30 gg dalla comunicazione di deposito della sentenza)
<u>Licenziamenti collettivi (vizi di procedura)</u>	Art. 1 commi 45 e 46	Trattasi di un licenziamento collettivo intimato a seguito di vizi di procedura ex art. 4 della legge 223/91. Fermo restando che <u>eventuali vizi di comunicazione possono essere sanati con il raggiungimento dell'accordo sindacale</u> (comma 45)

		INDENNITA' RISARCITORIA OMNICOMPENSA (da 12 a 24 mensilità).
<u>Dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro</u>	Art. 4 commi 17-23	<p>Le <u>dimissioni e le risoluzioni consensuali</u> del rapporto di lavoro devono, <u>a pena di inefficacia</u>, essere <u>alternativamente</u>:</p> <p>a) Convalidate presso la DTL o il Centro per l'Impiego ovvero presso una delle sedi individuate dai CCNL;</p> <p>b) Confermate dal dipendente mediante <u>dichiarazione da apporre al modello UNILAV;</u></p> <p>c) Altre modalità che dovranno essere individuate da un decreto, non regolamentare, del Ministero del Lavoro.</p> <p>Qualora il lavoratore non proceda ad uno dei modi sopra indicati, il datore è tenuto ad invitarlo a presentarsi presso una delle sedi sub a) ovvero a sottoscrivere la dichiarazione sub b). Decorso infruttuosamente il <u>termine di 7 giorni dal ricevimento dell'invito scritto</u> e in mancanza di revoca delle dimissioni, il rapporto si intende in ogni caso risolto. In mancanza dell'invito le dimissioni e/o la risoluzione consensuale si intenderà priva di effetti.</p> <p>Le dimissioni in bianco saranno punite con una sanzione amministrativa da euro 5.000 a euro 30.000, di competenza della DTL.</p>

Questa riforma presenta numerosissime criticità. Il Governo l'ha varata con la consapevolezza di creare nuovi posti di lavoro. Il nostro giudizio negativo, specie per la ridottissima flessibilità in entrata (T/D, lavoro a progetto, associazione in partecipazione) e per quel "papocchio" relativo ai licenziamenti, lo abbiamo espresso nel corso della 2^ edizione 2012 del Forum "Lavoro, Occupazione, Imprese & Libere Professioni" svoltasi al Ramada Hotel il 21 e 22 Maggio.

Speriamo solo che, passata l'ansia della crisi economica, le menti siano più lucide per una effettiva riforma che produca nuovi posti di lavoro e ciò incominciando dalla riduzione del costo del lavoro e della pressione contributiva.

Ad maiora!!

**Ordine Provinciale
Consulenti del Lavoro di Napoli
il Presidente
F.to Dott. Edmondo Duraccio**

**A.N.C.L. U.P. NAPOLI
il Presidente
F.to Rag. Maurizio Buonocore**

A.N.C.L. U.P. di Napoli
Centro Studi "O. Baroncelli"
il Coordinatore
F.to Dott. Vincenzo Balzano

A.N.C.L. U. P. di Napoli
Centro Studi "O. Baroncelli"
Divisione LAVORO "NICOLA NOCERA"
il RESPONSABILE
F.to Dott. Francesco Capaccio

(*) DOCUMENTO INTERNO RISERVATO ESCLUSIVAMENTE AGLI ISCRITTI ALL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI. E' FATTO DIVIETO, PERTANTO, DI RIPRODUZIONE ANCHE PARZIALE. DIRITTI RISERVATI AGLI AUTORI

ED/FC