



STUDIO CAMPI BOZZO IVALDI

Dottori Commercialisti

e-mail: [cbi@studiocampibozzoivaldi.it](mailto:cbi@studiocampibozzoivaldi.it)

[www.studiocampibozzoivaldi.it](http://www.studiocampibozzoivaldi.it)

Dott. Giuseppe Ivaldi

Dott. Paolo Bozzo

Dott. Michele Moggia

Dott. Giovanni Bozzo

A tutti i Clienti

### **MANOVRA LAVORO LEGGE 92/2012**

Esponiamo di seguito le principali novità in materia di lavoro contenute nella “riforma Fornero” legge n.92 del 28 giugno 2012 in vigore dal 18 luglio 2012.

- **CONTRATTO A CHIAMATA O INTERMITTENTE** (articolo 1, commi 21-22). I nuovi contratti si potranno stipulare con riferimento ai soggetti di età inferiore a 24 anni (la prestazione si deve però concludere, al massimo, entro il 25° anno) o superiore a 55. È stata abrogata l'ipotesi di stipula per i periodi festivi e nei weekend. I vecchi contratti ancora in essere che non rispecchino queste caratteristiche saranno ritenuti validi per il periodo massimo di un anno dall'entrata in vigore della legge. La chiamata alla prestazione lavorativa (a meno che non sia superiore a 30 giorni continuativi) deve essere comunicata preventivamente, anche nella stessa giornata purchè prima dell'inizio della prestazione lavorativa, tramite fax o e-mail alla Direzione Territoriale del Lavoro (per la provincia di Genova fax: 010.5399491, email: [dpl-Genova@lavoro.gov.it](mailto:dpl-Genova@lavoro.gov.it)). Nel caso in cui il lavoratore non si presenti in una delle giornate indicate sulla comunicazione va effettuata una nuova comunicazione di rettifica. Possono essere utilizzati gli schemi di comunicazione forniti dal nostro Studio. In caso di mancanza o ritardo di tale comunicazione è prevista una sanzione da 400 a 2.400 euro.

- **DIMISSIONI e RISOLUZIONI CONSENSUALI** (articolo 4, commi 17-20). L'efficacia di dimissioni e di risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro è subordinata alla convalida da parte del lavoratore, effettuata o presso la Direzione territoriale del lavoro o presso gli uffici del Collocamento o, in maniera più semplice, apponendo una dichiarazione di conferma sul modello di comunicazione della cessazione al Collocamento. Il datore di lavoro deve invitare il lavoratore ad effettuare tale convalida entro 30 giorni dalla ricezione delle dimissioni ed il lavoratore deve adempiere a tale obbligazione entro 7 giorni dall'invito, se non aderisce alla richiesta nei 7 giorni le dimissioni si intendono comunque valide (ma occorre tenere prova dell'invito inoltrato al lavoratore).

- **CONTRATTO A TERMINE** (articolo 1, commi 9-15) In caso di primo rapporto a termine, potranno essere omesse le ragioni giustificatrici (massimo 12 mesi - non prorogabile). Il contratto a tempo determinato, anche alla fine dell'eventuale proroga, può continuare oltre la scadenza per 30 o 50 giorni, a seconda che il termine iniziale fosse inferiore o superiore a 6 mesi, fermo restando una maggiorazione retributiva del 20% per i primi dieci giorni e del 40% per i giorni successivi. La prosecuzione va comunicata telematicamente con modalità da definire con DM. Le pause tra un contratto a termine e il successivo sono state innalzate a 60 o 90 giorni (prima erano di 10 e 20 giorni), a seconda che il contratto iniziale fosse di durata fino o oltre i 6 mesi. Nel limite dei 36 mesi entrano anche i periodi svolti sotto forma di lavoro in somministrazione. In caso di violazione il rapporto si trasforma a tempo indeterminato.

**APPRENDISTATO** (articolo 1, commi 16-19) La durata minima del contratto non può essere inferiore a sei mesi, salvo i rapporti legati a cicli stagionali. Prima di stipulare nuovi contratti occorre verificare il rispetto



STUDIO CAMPI BOZZO IVALDI

Dottori Commercialisti

e-mail: [cbi@studiocampibozzoivaldi.it](mailto:cbi@studiocampibozzoivaldi.it)

[www.studiocampibozzoivaldi.it](http://www.studiocampibozzoivaldi.it)

Dott. Giuseppe Ivaldi

Dott. Paolo Bozzo

Dott. Michele Moggia

Dott. Giovanni Bozzo

della percentuale di conferma degli apprendisti scaduti pari al 30% (dal 18 luglio 2015 passa al 50%) con riferimento ai contratti pregressi nei precedenti 36 mesi (esclusi i datori di lavoro fino a 9 addetti). In caso di mancato rispetto, si può comunque effettuare un'ulteriore assunzione rispetto agli apprendisti confermati nel periodo (comunque è possibile assumere un apprendista). Gli apprendisti assunti in violazione di tali norme si considerano a tempo indeterminato.

- PART-TIME (articolo 1, comma 20) In alcuni casi è consentito al lavoratore revocare il consenso alle clausole elastiche e flessibili.

- LAVORO A PROGETTO (articolo 1, commi 23- 25) Per i nuovi contratti sono stabiliti vincoli più stringenti alla nozione di progetto e alla modalità di svolgimento della prestazione che deve distinguersi nettamente per modalità e contenuti da quella del dipendente. Introduzione del compenso minimo che non potrà essere inferiore a quello previsto dai contratti nazionali di lavoro per analoghe figure lavorative. Il recesso può essere previsto solo per giusta causa o per inidoneità professionale. I rapporti con modalità analoghe a quelle dei dipendenti sono considerati subordinati.

- LAVORO CON PARTITA IVA (articolo 1, commi 26-27) Per i nuovi contratti sono introdotti divieti e la conversione in rapporti di co.co.co o anche di dipendenza se ne ricorrono i requisiti, nel caso in cui il contratto con partita iva duri più di 8 mesi e da esso il collaboratore ricavi più dell'80% dei corrispettivi complessivamente incassati nell'anno. Per i vecchi contratti è fatta salva la durata di un anno dall'entrata in vigore della legge.

- ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE (articolo 1, commi 28-31) Introdotti limiti numerici di massimo tre associati per azienda, ad eccezione di coniuge, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo. Per i rapporti di associazione con apporto di lavoro, è sancito l'obbligo di effettiva partecipazione agli utili e di consegna almeno annuale del rendiconto. La violazione di queste prescrizioni determina la conversione del rapporto in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

- LAVORO ACCESSORIO CON VOUCHER (articolo 1, commi 32-33) Si ridefiniscono i limiti di applicazione dell'istituto sulla base del solo criterio dei compensi : il loro importo complessivo non può essere superiore a 5.000 euro nel corso di un anno solare, per ciascun soggetto con riferimento alla totalità dei committenti. Per quanto concerne le prestazioni rese nei confronti di imprenditori commerciali o professionisti, fermo restando il limite dei compensi fissato in linea generale a 5.000 euro annui, le attività svolte a favore di ciascun committente non possono comunque superare i 2.000 euro annui..Soppressione delle norme che consentono alle imprese familiari di ricorrere al lavoro accessorio. Si modifica altresì l'art. 72 del D.Lgs.n. 276/2003, prevedendo che i buoni siano orari, numerati progressivamente e datati. Si prevede, infine, che resta comunque ferma, fino al 31 maggio 2013, la normativa vigente con riferimento ai buoni già richiesti al momento dell'entrata in vigore della legge.

Genova, 01 agosto 2012

STUDIO CAMPI BOZZO IVALDI