



dr. F. J. Schönweger
dr. Gottfried Maas
dr. Markus Stocker
dr. Klaus Stocker
dr. H. W. Wickertsheim

Circolare informativa settore consulenza del lavoro – paghe

Riforma del lavoro: Legge n 92 del 28/06/2012

Apprendistato: Legge provinciale n 12 del 04/07/2012

Con data 28/06/2012 è stata approvata dal parlamento la legge n 92 la quale è entrata (in parte) in vigore con il 18/07/2012. Alcuni parti entreranno in vigore a partire dal 2013 o anche più tardi. Queste nuove disposizioni, note sotto il nome della riforma del lavoro, erano e sono molto discusse e non è da escludere che in futuro ci saranno dei cambiamenti e ritocchi. Di seguito un riepilogo semplificato delle novità più significative:

- Divieto del licenziamento (Art. 18 L.300/70):

I cambiamenti del noto art. 18 dello statuto dei lavoratori erano molto discussi. Il (piccolo) ritocco delle disposizioni ha effetto più che altro per le imprese con più di 15 lavoratori dipendenti in caso di licenziamenti per motivi economici. In questi casi la riforma non prevede più alcuna reintegrazione al posto di lavoro ma solo un'indennità risarcitoria fino a 24 mensilità.

- Licenziamento:

Diventa obbligatorio specificare i motivi nella comunicazione scritta del licenziamento individuale, mentre in precedenza la norma dava al lavoratore dipendente la facoltà di chiederli, entro 15 giorni dalla comunicazione, obbligando così il datore di lavoro, nei 7 giorni dalla richiesta, a comunicarli per iscritto.

- Dimissione e risoluzione consensuale:

L'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro oppure in alternativa alla sottoscrizione di apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto. In mancanza il rapporto si intende risolto, qualora il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito del datore di lavoro (da trasmettere entro 30 giorni dal ricevimento delle dimissioni) a presentarsi i predetti organismi ovvero all'invito di apporre la sottoscrizione indicata. Nei sette giorni i lavoratori hanno la possibilità di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale.

La risoluzione consensuale o le dimissioni della lavoratrice durante la gravidanza e fino al compimento dei 3 anni di età del figlio (e non più 1 anno), per essere efficaci, devono essere convalidate dall'ispettorato.

- Collaborazione a progetto e lavoro accessorio (Voucher):

Le possibilità di licenziamento sono più limitate ed il progetto indicato deve portare ad un risultato finale concreto. Il corrispettivo pattuito viene agganciato a dei parametri minimi in relazione ad un lavoratore dipendente equiparato secondo il contratto collettivo applicabile.

Il lavoro accessorio viene limitato a € 5.000,00 complessivi per un collaboratore all'anno in riferimento a più committenti e a € 2.000,00 per committente e un collaboratore.

- Professionisti con partita iva:

Le prestazioni lavorative con una persona titolare di partita Iva sono considerate collaborazioni a progetto o rapporti di lavoro dipendente qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti: a) durata della collaborazione superiore a otto mesi; b) che il corrispettivo costituisca più dell'80% dei corrispettivi annuali del collaboratore; c) che il collaboratore disponga di una prestazione fissa di lavoro presso la sede del committente.

La presunzione non opera se il collaboratore possiede competenze teoriche elevate, se risulta essere iscritto in un ordine professionale o se il reddito annuo del collaboratore è superiore a 1,25 volte il minimo imponibile per artigiani/commercianti (2012: € 14.930,00 x 1,25 = € 18.662,50).

- Contratti di lavoro a tempo determinato:

Viene confermato l'obbligo di indicare una causale oggettiva per il contratto a tempo determinato ad eccezione (novità) del primo rapporto a tempo determinate, non prorogabile, di durata fino a 12 mesi, concluso tra un datore di lavoro ed un lavoratore dipendente.

Cambiamenti anche per le pause tra un contratto a termine ed un altro. Tra un contratto a termine fino a sei mesi e un ulteriore contratto a termine devono essere almeno 60 giorni (finora 10) di pausa; questa pausa sale a 90 giorni (finora 20) se il primo contratto a termine aveva una durata superiore a 6 mesi. In deroga i contratti collettivi possono prevedere la riduzione delle pause a 20 (30) giorni.

Viene confermato la durata massima dei contratti a termine tra un datore di lavoro ed un lavoratore dipendente nel loro complesso: non possono superare i 36 mesi (esclusi i contratti stagionali).

Ai rapporti a termine sarà applicata un'aliquota contributiva INPS aggiuntiva pari all'1,4% (esclusi i rapporti stagionali e sostitutivi) che sarà restituita in parte (fino a 6 mesi) in caso di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

- Lavoro intermittente (a chiamata):

I contratti stipulati fino al 18/07/2012 che non soddisfano i criteri stabiliti dalla riforma, rimangono in vigore fino al 17/07/2013.

Le limitazioni alla stipulazione dei contratti intermittenti sono state ampliate e sono stati introdotti nuovi limiti di età per persone con le quali la stipula è sempre ammessa: a) dipendenti con meno di 24 anni (finora 25), in tali casi l'ultima chiamata deve avvenire entro il venticinquesimo anno di età; b) dipendenti con più di 55 anni (finora 45).

E' previsto l'obbligo della comunicazione preventiva all'ufficio di lavoro anche delle singole chiamate e non solo la comunicazione iniziale all'ufficio del lavoro del rapporto a chiamata come tale. Dato che le disposizioni su questo argomento non sono ancora del tutto chiare, queste comunicazioni sono sospese, nel territorio della nostra provincia, fino al 31/08/2011. Non appena si hanno delle novità al riguardo, La informiamo il più presto possibile.

Apprendistato:

Novità anche nel campo dell'apprendistato su tutta l'area statale. Dato che la nostra provincia dispone anche di competenze primarie in tale campo, le disposizioni statali sono da integrare con quelle provinciali. Con data 11/07/2012 è entrata in vigore la nuova legge provinciale sull'apprendistato (LP n 12 del 04/07/2012):

Esistono 3 tipi: a) l'apprendistato tradizionale; b) l'apprendistato professionalizzante per persone con una qualifica (p.e. maturità); c) l'apprendistato di alta formazione e ricerca per il conseguimento di una laurea.

Mentre per i punti b) e c) valgono in principio le regole dei contratti collettivi, l'apprendistato tradizionale viene ristrutturato dalla nuova legge provinciale:

La durata del periodo di apprendistato delle 108 attività professionali oggetto di apprendistato (l'elenco è disponibile nel nostro ufficio) è di 3 o 4 anni. Anche la durata della scuola professionale viene adeguata a 3 o 4 anni. La stipulazione di contratti di apprendistato per 5 anni, come finora spesso previsto nell'artigianato, non è più possibile.

Mancano ancora alcune disposizioni di attuazione della legge.

Il rapporto del numero apprendisti – lavoratori qualificati nell'azienda viene aumentato (escluso l'artigianato) a 3:2 (finora 1:1)

L'assunzione di nuovi apprendisti è condizionata dalla trasformazione del contratto di almeno il 50% degli apprendisti occupati negli ultimi 36 mesi.

Con questa circolare informativa siamo riusciti a dare solo un riepilogo sintetico delle novità numerose. Indicazioni più dettagliate sono disponibili nel nostro ufficio.

Per informazioni aggiuntive siamo naturalmente sempre a Vostra disposizione.

www.studiobms.it - Tel: 0473 / 497902 - E-Mail: personal@studiobms.it

Merano, luglio 2012