

# **STUDIO COMMERCIALE DI LEO NEWS LAVORO**

## La Riforma del Lavoro: le principali novità sui contratti di lavoro

20 lug, 2012 News

A partire dal **18 luglio 2012** saranno numerose e significative le novità apportate dalla **Legge 92 (La Riforma del Mercato del Lavoro)**. Non meno rilevanti saranno le implicazioni pratiche di cui si dovrà tener conto nella scelta dei contratti di lavoro e nella gestione amministrativa degli stessi. Il chiaro intendimento del legislatore è stato quello di scoraggiare l'uso strumentale dei **contratti di lavoro flessibili**, quelli cioè diversi dal lavoro dipendente a tempo indeterminato con particolare riguardo al contratto a termine, a chiamata, a progetto, di inserimento, all'associazione in partecipazione, alle prestazioni di lavoro accessorio mediante buoni lavoro (voucher), alle collaborazioni mediante partita iva ecc...

Di seguito, una prima disamina delle modifiche, con l'intendimento di proporre maggiori approfondimenti nelle settimane a venire.

### **Il contratto a tempo determinato.....**

<b>Oggetto...</b>	<b>Le regole prima...</b>	<b>Le regole dopo il 18 luglio 2012...</b>
Causale	Da indicare sempre i motivi tecnici, produttivi, organizzativi a giustificazione del termine.	La causale non è richiesta per il primo contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi.
Durata massima	36 mesi senza contare eventuali periodi in somministrazione da agenzie di lavoro.	36 mesi dovendo considerare anche eventuali periodi in somministrazione da agenzie di lavoro.
Prosecuzione oltre il termine di scadenza	Consentita per massimo 20 giorni, se il contratto ha durata fino a 6 mesi ; 30 giorni, se il contratto ha durata oltre 6 mesi.	Consentita per massimo 30 giorni, se il contratto ha durata fino a 6 mesi ; 50 giorni, se il contratto ha durata oltre 6 mesi.
Comunicazione di prosecuzione al centro per l'impiego	Non dovuta.	Dovuta.
Riassunzione a termine dello stesso lavoratore	Consentita dopo 10 giorni, se il contratto ha durata fino a 6 mesi ; 20 giorni, se il contratto ha durata oltre 6 mesi.	Consentita dopo 60 giorni, se il contratto ha durata fino a 6 mesi (60 giorni possono essere ridotti dal CCNL) ; 90 giorni, se il contratto ha durata oltre 6 mesi (90 giorni possono essere ridotti dal CCNL).
Contribuzione aggiuntiva INPS	Non prevista.	Prevista nella misura del 1,40%, salvo che nel caso di assunzioni in sostituzione di lavoratori assenti per malattia, infortunio, maternità... oppure nel caso di attività stagionali. Il contributo è restituito in caso di conversione del rapporto a tempo indeterminato nel limite delle ultime 6 mensilità.

**Il contratto a chiamata.....**

Oggetto...	Le regole prima...	Le regole dopo il 18 luglio 2012...
Ambito soggettivo di applicazione	Il contratto è stipulabile in ogni caso con soggetti di età inferiore a 25 anni o superiore a 45 anni, anche se pensionati.	Il contratto è stipulabile in ogni caso con soggetti di età inferiore a 24 anni ed entro i 25 anni oppure superiore a 55 anni.
Ambito oggettivo di applicazione	Previsti periodi specifici di ricorso (a prescindere dal ricorso agli ambiti soggettivi) quali il fine settimana, le vacanze estive, pasquali e natalizie.	Abrogata la previsione di periodi specifici di ricorso al lavoro a chiamata.
Comunicazione della prestazione	Non dovuta (ferma restando ovviamente la comunicazione iniziale di instaurazione del rapporto di lavoro a centro per l'impiego).	Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro deve comunicare la prestazione di lavoro alla Direzione Territoriale del Lavoro mediante sms, fax, mail (entro le ore 24 del giorno prima).

**Il contratto a progetto.....**

Oggetto...	Le regole prima...	Le regole dopo il 18 luglio 2012...
Oggetto del contratto	Deve essere riconducibile ad un progetto o a un programma di lavoro oppure a fasi di questo. Può anche riguardare l'oggetto dell'attività del committente.	Deve essere riconducibile unicamente a un progetto specifico. Il progetto non può consistere in una attività che sia coincidente con quella tipica del committente e non può consistere nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi.
Vincolo del risultato	Non previsto.	L'indicazione del risultato finale che si intende conseguire diventa elemento essenziale del contratto, da formalizzare in forma scritta.
Compenso	Deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito.	Non può essere inferiore ai minimi di compenso fissati per settore di attività dai CCNL. In assenza di tali minimi non può essere inferiore alle retribuzioni minime previste dai CCNL applicati al settore di riferimento.
Presunzione di subordinazione	Non prevista.	Sono considerate rapporti di lavoro subordinato le collaborazioni che prevedano attività di lavoro svolte con modalità analoghe a quelle svolte dai lavoratori dipendenti del committente, fatta salva la prova contraria a carico del committente.
Contribuzione INPS	Per il 2012 la misura è pari al 27,72% (18% per i soggetti già previdenzialmente coperti).	Progressivo aumento sino ad arrivare nel 2018 al 33% (18% per i soggetti già previdenzialmente coperti).

**Il contratto di inserimento.....**

Oggetto...	Le regole prima...	Le regole dopo il 18 luglio 2012...
Disciplina	Operativa.	Abrogata, salvo che le assunzioni effettuate entro il 31/12/2012. In pratica scompare il contratto di inserimento.

**L'associazione in partecipazione con apporto di lavoro.....**

Oggetto...	Le regole prima...	Le regole dopo il 18 luglio 2012...
Numero di associati	Nessuna limitazione.	Massimo 3 associati, esclusi gli associati legati da vincoli familiari con l'imprenditore (parentela entro il terzo grado o affinità entro il secondo grado).
Presunzione di subordinazione	In assenza di effettiva partecipazione agli utili d'impresa e in mancanza di adeguata remunerazione.	In caso di superamento del numero massimo di associati. In assenza di effettiva partecipazione agli utili d'impresa. Quando l'apporto di lavoro non presenta i requisiti fissati per la liceità delle collaborazioni con partita iva.

**Le prestazioni di lavoro accessorio mediante buoni lavoro (voucher).....**

Oggetto...	Le regole prima...	Le regole dopo il 18 luglio 2012...
Compensi	Previsto il limite massimo di Euro 5 mila con riferimento a anno solare e a singolo committente.	Previsto un doppio limite massimo: Euro 5 mila nei confronti di tutti i committenti e Euro 2 mila nei confronti di committenti imprenditori commerciali o professionisti.
Lavoratori part-time	Possono utilizzare i voucher per lavorare nella parte della giornata non contrattualizzato.	Disposizione abrogata.
Percettori di ammortizzatori sociali	Possono lavorare mediante voucher.	Disposizione abrogata.
Lavoratori extraUE	Nessuna particolarità.	I compensi rilevano ai fini del reddito necessario ai fini del rilascio del permesso di soggiorno.
Voucher	L'importo è nominativo (Euro 10, 20, 50).	L'importo diventa a riferimento orario.

**Le collaborazioni mediante partita iva.....**

Oggetto...	Le regole prima...	Le regole dopo il 18 luglio 2012...
Presunzione	==	Le prestazioni di lavoro rese da soggetto a partita iva, salva prova contraria del committente, si presumono rapporti di collaborazione coordinata e continuativa quando ricorrono almeno 2 dei 3 presupposti di seguito indicati.
Presupposti	==	1) Collaborazione con durata superiore a 8 mesi in un anno solare.2) Corrispettivo da collaborazione con il medesimo committente che costituisca l'80% o oltre dei compensi complessivamente percepiti dal collaboratore.3) Collaboratore che disponga di una postazione fissa presso la sede del committente.
Effetti	==	Al ricorrere di almeno 2 delle condizioni di cui sopra, scatta la presunzione legale circa l'esistenza di una collaborazione coordinata e continuativa.
Possibili conseguenze	==	In presenza di un progetto, la collaborazione si intende a progetto. Se invece manca il progetto, la collaborazione si intende resa nell'ambito di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. A prescindere dalla presenza o meno di un progetto, se l'attività è svolta con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti dell'impresa, la collaborazione si intende resa nell'ambito di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.
Esclusioni	==	La presunzione legale circa l'esistenza di un rapporto di lavoro dipendente non opera qualora la prestazione:- sia connotata da competenze teoriche di elevato grado oppure da competenze tecnico pratiche acquisite mediante significativi percorsi di formazione;- sia svolta da soggetto titolare di reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore, per il 2012, a Euro 18.663;- sia svolta con riferimento a prestazioni di lavoro svolte nell'esercizio di attività professionali subordinate a iscrizione ad albi, ruoli o elenchi professionali.
Decorrenza	==	La presunzione opera:- a partire dall'entrata in vigore della Riforma del Lavoro, cioè dal 18 luglio 2012, per i rapporti avviati dopo tale data;- decorsi 12 mesi ai rapporti in corso alla data del 18 luglio 2012.

Studio Commerciale Di Leo

Area Consulenza del Lavoro