

Bolzano, li 03 settembre 2012

CONTOR INFORMA 05/2012

anno 2012

Dato in spedizione il 03 settembre 2012

Convalida delle dimissioni del dipendente	1	Lavoro a progetto.....	3
Lavoro a chiamata – Comunicazione obbligatoria preventiva!.....	1	Lavoro autonomo con partita iva	3
Lavoro accessorio occasionale - Voucher.....	2	Convalida dimissioni entro 3 anni di vita del bambino	4
Contratto di lavoro a tempo determinato	3		

Il 18 luglio 2012 è entrata in vigore la Riforma del mercato del Lavoro con l'obiettivo di rendere più dinamico il mercato del lavoro e di contribuire così al rilancio dell'economia. Queste sono le principali modifiche introdotte:

CONVALIDA DELLE DIMISSIONI DEL DIPENDENTE

La Riforma del mercato del Lavoro ha introdotto l'obbligo di convalida delle dimissioni del dipendente e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Quest'obbligo può essere adempiuto rivolgendosi all'Ufficio del Lavoro o presso altre sedi individuate dai Ccnl per la convalida ovvero mediante la sottoscrizione di un'apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto (Unilav).

Il datore, in caso di mancata convalida, deve inviare entro 30 giorni dalla data di dimissioni la comunicazione di invito alla convalida allegando la comunicazione di cessazione (Unilav), in caso contrario le dimissioni perdono efficacia.

Il rapporto di lavoro si intende risolto, se

- entro 7 giorni di calendario dalla ricezione, il lavoratore non aderisce all'invito del datore di lavoro a presentarsi presso l'Ufficio del Lavoro per la convalida;
- il lavoratore non effettua, nei predetti 7 giorni la revoca delle dimissioni e della risoluzione consensuale.

Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il lavoratore non matura alcun diritto retributivo.

Il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con una sanzione amministrativa da euro 5.000 ed euro 30.000

LAVORO A CHIAMATA – COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA PREVENTIVA!

Sono stati modificati i criteri di accesso a questo tipo di contratto di lavoro

Sono state modificate le causali soggettive dell'utilizzo del contratto di lavoro a chiamata. In assenza di altre condizioni oggettive legittime, potranno quindi accedervi: persone con più di 55 anni di età e persone con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

In merito al requisito oggettivo è demandata alla contrattazione collettiva l'individuazione delle attività/mansioni per le quali il ricorso al lavoro intermittente è lecito. Nelle more dell'intervento della contrattazione collettiva, le attività indicate nell'allegato al RD 2657/1923 consentono la stipula del contratto di lavoro a chiamata.

La violazione dei requisiti determina la trasformazione del rapporto, in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

I contratti di lavoro a chiamata già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le nuove disposizioni, cessano di produrre effetti entro il 18 luglio 2013.

È prevista inoltre una comunicazione semplificata (sms, fax o PEC), prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni di chiamata (anche se svolte in un arco temporale maggiore di 30 giorni), ogni qual volta sarà chiamato il lavoratore, questo al fine di evitare pratiche elusive. La comunicazione potrà essere effettuata anche nello stesso giorno dell'inizio della prestazione lavorativa, purché antecedentemente all'effettivo impiego. L'Ufficio del lavoro ha messo a disposizione un modello standard per effettuare la comunicazione.

Nella Provincia autonoma di Bolzano la comunicazione verrà richiesta a partire dal 1 settembre 2012 e andrà inviata all'Ufficio osservazione mercato del lavoro via fax al numero 0471 418557 oppure via email all'indirizzo netel@provinz.bz.it.

Nel restante territorio nazionale la comunicazione deve avvenire secondo una delle seguenti modalità:

- **FAX** al numero 848800131
- **SMS** al numero 339 9942256 indicando l'indirizzo e-mail del datore di lavoro, il codice di comunicazione del modello Unilav all'Ufficio del lavoro, il codice fiscale del datore di lavoro, il codice fiscale del lavoratore e la data di inizio e data fine della prestazione. I dati vanno digitati senza spazi e senza ulteriori caratteri, i campi vanno sempre separati da una virgola ad eccezione del campo CF datore di lavoro o codice comunicazione, che va separato da un punto. Il formato della data è "gg-mm-aaaa" e le singole date in cui si effettua la chiamata periodicamente, vanno sempre separate da un asterisco. Esempio per un dipendente, il cui rapporto di lavoro si è instaurato dal 4° settembre 2012: paolorossi@societa.it,0805812300000001.04-09-2012,04-09-2012
- **E-MAIL** all'indirizzo intermittenti@lavoro.gov.it allegando il modello disponibile all'indirizzo www.lavoro.gov.it e www.cliclavoro.gov.it compilato in ogni sua parte.
- **ONLINE** con accesso consentito agli utenti registrati sul portale www.cliclavoro.gov.it

La comunicazione può essere modificata o annullata entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa. In assenza di modifica o annullamento della comunicazione inoltrata, è da ritenersi comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva. La chiamata del lavoratore in giorni non coincidenti con quelli comunicati comporta il riconoscimento del rapporto come lavoro nero e la trasformazione a tempo indeterminato e a tempo pieno.

Sia nel caso di mancata corrispondenza delle comunicazioni con l'effettiva modalità di svolgimento del lavoro che nel caso in cui è assente la comunicazione preventiva, gli ispettori applicheranno la sanzione da 400 a 2.400 euro per ciascun lavoratore interessato.

Attenzione: per garantire la tempestività delle comunicazioni preventive, queste devono essere inviate direttamente dal datore di lavoro stesso

LAVORO ACCESSORIO OCCASIONALE - VOUCHER

Viene riscritta la definizione di lavoro accessorio: sono state di fatto eliminate le causali oggettive e soggettive prima previste dalla norma.

Mediante il lavoro occasionale accessorio può essere svolta qualsiasi attività lavorativa, in qualsiasi settore produttivo, da parte di qualsiasi soggetto prestatore di lavoro, fermo restando il rispetto del limite economico di 5.000 euro nel corso del periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre riferito alla totalità dei committenti.

Nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, può essere svolto lavoro accessorio nel limite di 2.000 euro a favore di ciascun singolo committente.

Per l'anno 2013 possono essere rese prestazioni di lavoro accessorio, da percettori di cassa integrazioni guadagni e disoccupazione in tutti i settori nel limite massimo di Euro 3.000 di corrispettivo per anno solare.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il primo rapporto a termine tra le stesse parti, di durata non superiore a 12 mesi, non sarà più soggetto all'obbligo delle causali.

Questa deroga è consentita una e una sola volta tra due medesimi soggetti stipulanti il contratto a tempo determinato. La durata massima di tale "rapporto acausale" di 12 mesi non può essere frazionato in più rapporti e non può essere in nessun caso oggetto di proroga.

In tema di apposizione del termine la riforma prevede, in via alternativa all'ipotesi di cui sopra, la possibilità da parte dei contratti collettivi di prevedere la non indicazione delle causali per l'instaurazione del rapporto a tempo determinato in presenza di determinate condizioni.

LAVORO A PROGETTO

Viene riscritta la nozione di lavoro a progetto.

Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il committente ha l'obbligo di descrivere puntualmente, nel contratto di lavoro, il progetto oltre che nel contenuto caratterizzante anche nel risultato finale che si intende conseguire.

Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi.

Il contratto, da stipularsi in forma scritta, deve contenere la descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire.

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto. Corrispettivo che di regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività dai contratti collettivi. Viene introdotta la previsione in base alla quale il corrispettivo non potrà essere inferiore ai minimi stabiliti dai contratti collettivi, per i lavoratori subordinati che svolgono mansioni equiparabili.

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.

Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.

La mancanza di uno specifico progetto determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Inoltre, viene prevista una nuova presunzione: salvo prova contraria a carico del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto, nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti.

L'aliquota contributiva pensionistica aumenta a decorrere dal 2014, a regime nel 2018, fino al conseguimento di aliquote pari, rispettivamente, dal 28% al 33% e dal 20% (per l'anno 2013) al 24% per gli iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria o di coloro già titolari di altro trattamento pensionistico.

LAVORO AUTONOMO CON PARTITA IVA

Le prestazioni di lavoro autonomo, svolte da titolare di partita IVA, si considerano rapporti di collaborazione coordinata e continuativa quando ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

1. durata superiore a otto mesi nell'arco di due anni consecutivi;
2. corrispettivo derivante da tale collaborazione pari almeno all' 80% dei corrispettivi complessivamente percepiti nell'arco di due anni solari consecutivi;
3. postazione di lavoro fissa a disposizione del lavoratore.

Sono escluse da tali presunzioni le prestazioni connotate da competenze teoriche e tecnico/pratiche di grado elevato, le prestazioni rese da soggetti titolari di un reddito annuo di lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il

minimale contributivo (circa 18.000 euro per il 2012), le prestazioni svolte nell'esercizio di professioni per cui è richiesta l'iscrizione a un ordine professionale, ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati.

La presunzione si applica solo ai rapporti instaurati dopo l'entrata in vigore della Riforma del Lavoro, ovvero decorsi 12 mesi da tale data, per i soli contratti stipulati prima dall'entrata in vigore della Riforma.

CONVALIDA DIMISSIONI ENTRO 3 ANNI DI VITA DEL BAMBINO

Si estende da uno a tre anni di vita del bambino (con corrispondenti adeguamenti per l'ipotesi di adozione o affidamento, anche internazionale) il periodo entro il quale le dimissioni della lavoratrice o del lavoratore devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro per poter acquisire efficacia.

Il nostro reparto paghe è a Sua disposizione per eventuali chiarimenti.

Cordiali saluti
CONTOR



Dr. Werner Teutsch