

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2
00153 Roma
Tel. 06/58.300.213
Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16
20139 - Milano
Tel. 02/53.93.539 r.a.
Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale **97207870581**



ASSTRI



FEDER-TRASLOCHI

ASSOMARE



Roma, 19 Luglio 2012

LAV12215
SM

Oggetto: Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (Legge 28 giugno 2012, n. 92). Circolare n. 18 del 2012 del Ministero del Lavoro ed delle Politiche Sociali. Flessibilità in entrata.

Facciamo seguito alla prima nota informativa sul tema della riforma del mercato del lavoro (circolare Confrtrasporto LAV12209 del 12 Luglio scorso), per illustrare il contenuto delle disposizioni della Legge n. 92 entrate in vigore il 18 luglio 2012, nella parte dedicata alla c.d. "flessibilità in entrata", integrato con le indicazioni contenute nella Circolare n. 18/ 2012 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che è stata emanata lo stesso giorno.

Contratto a tempo determinato

La previsione contiene importanti modifiche al D. Lgs. n. 368/2001, introducendo, l'istituto del c.d. contratto a tempo determinato acausale, che rappresenta una deroga alla necessaria presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, per l'apposizione di un termine al contratto di lavoro.

In particolare il contratto acausale potrà essere stipulato in due fattispecie alternative:

1. nel caso di primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, concluso tra un datore ed un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Pertanto, secondo quanto precisato nella circolare n. 18/ 2012 del Ministero del Lavoro, deve trattarsi di primo rapporto tra le stesse parti, indipendentemente dal tipo di mansione svolta; quindi, se il lavoratore ha già intrattenuto un primo rapporto di lavoro di tipo subordinato con lo stesso datore, non potrà essere assunto con nuovo contratto a tempo determinato acausale. Con riferimento alla durata, il Ministero ha precisato altresì che non è mai prorogabile nemmeno in caso di durata inferiore ai 12 mesi e che, nel caso di superamento, troverà applicazione quanto disposto dall'art. 5 comma 2 in materia di prosecuzione di rapporto di lavoro oltre la scadenza (di seguito illustrato);
2. nelle ipotesi in cui i CCNL (ovvero con delega del CCNL al II livello di contrattazione), stabiliscano una disciplina alternativa rispetto a quella delineata al punto 1, nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'art. 5, 3° comma¹, nel limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

A tale proposito, il Ministero del Lavoro precisa che per la contrattazione di secondo livello (territoriale e aziendale), non sarà più possibile introdurre in forma autonoma discipline derogatorie alle previsioni di legge ed ai contratti nazionali, ma che, in virtù della gerarchia delle fonti, ciò potrà essere effettuato solo in presenza di espressa delega da parte della Contrattazione di primo livello, posta in essere dalle parti sociali comparativamente più rappresentative. Pertanto, fuori da queste ipotesi, per la stipulazione di un contratto a termine, risulta tutt'ora necessaria la presenza di ragioni di carattere

¹ Il provvedimento, modifica l'art. 5, 3° comma del D. Lgs. n. 368/2001, introducendo le seguenti ragioni: avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo ovvero rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

❖ **Prosecuzione del rapporto di lavoro oltre la scadenza:** sono stati modificati (nel corpo dell'art. 5 comma 2) i termini massimi di prosecuzione del rapporto, oltre i quali scatta la trasformazione a tempo indeterminato. In particolare, la trasformazione avviene quando il rapporto di lavoro sia proseguito:

- oltre 30 giorni dalla scadenza (in luogo dei precedenti 20), per contratti inferiori a sei mesi,
- oltre 50 giorni dalla scadenza (in luogo dei precedenti 30), per contratti superiori a sei mesi;

Il nuovo comma 2-bis, all'art. 5, prevede l'onere in capo al datore di lavoro di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, la prosecuzione del rapporto entro la scadenza del contratto a termine, specificandone altresì la durata (le modalità di comunicazione saranno fissate con apposito decreto del Ministero del Lavoro);

❖ **Successione di contratti a termine:** sono stati aumentati i termini che devono intercorrere per la successione di due contratti a termine con lo stesso lavoratore:

- 60 giorni (in luogo di 10), per i contratti di durata fino a sei mesi;
- 90 giorni (in luogo di 20) per i contratti di durata superiore a sei mesi.

Tuttavia si prevede la possibilità per i CCNL (ovvero con delega del CCNL al II livello di contrattazione) di ridurre tali periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. Trascorsi 12 mesi, in assenza di contrattazione collettiva, sarà il Ministero del Lavoro ad individuare le condizioni per l'operare tali riduzioni;

❖ **Periodi ricompresi nella durata massima di 36 mesi:** si prevede che nel computo del periodo massimo di 36 mesi, oltre i quali il rapporto si considera a tempo indeterminato, siano compresi anche i periodi di "missione" (cioè le ipotesi di somministrazione a tempo determinato) aventi ad oggetto mansioni equivalenti, instaurati dal 18 luglio 2012. Come sottolineato dalla circolare del Ministero, si ricorda che il periodo massimo di 36 mesi rappresenta un limite alla stipulazione dei soli contratti a tempo determinato; pertanto, raggiunto tale limite, il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi;

❖ **Impugnazione:** viene previsto un nuovo regime di decadenza per l'impugnazione del licenziamento che presupponga la risoluzione di questioni relative alla nullità del termine. Più in particolare, per le sole cessazioni successive al 1° gennaio 2013, il licenziamento va impugnato entro 120 giorni dalla cessazione del contratto (non più 60) ed è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine 180 giorni (non più 270), dal deposito del ricorso o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

❖ Viene fornita l'interpretazione autentica della disposizione del Collegato lavoro che, nei casi di conversione in giudizio del contratto a tempo determinato, prevede la corresponsione del risarcimento del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Più in particolare viene precisato che tale indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive tra la scadenza del termine e il provvedimento con cui il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto;

❖ **Contributo aggiuntivo:** con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 si applica un contributo aggiuntivo, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile. Sono esclusi dal predetto contributo aggiuntivo:

- a) i lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;

b) i lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali (D.P.R. n. 1525/1963) nonché fino al 31.12.2015, anche delle attività definite dagli avvisi comuni e dai CCNL stipulati entro il 31.12.2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;

E' prevista, nel limite delle ultime sei mensilità, la restituzione del contributo addizionale, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di:

- o trasformazione del contratto a tempo indeterminato;
- o assunzione del lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In quest'ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

Oltre ad incidere sul D.lgs. 368 del 2001, la Riforma, ai fini del coordinamento della nuova disciplina del contratto a tempo determinato con altri istituti contrattuali, ha apportato modifiche anche al Dlgs 276 del 2003, in materia di somministrazione di lavoro.

Contratto di inserimento

Abrogazione e disciplina transitoria: **dal 1° gennaio 2013 tale istituto è abrogato; le assunzioni effettuate sino al 31 dicembre dell'anno in corso saranno regolate dall'attuale disciplina.**

Contratto di apprendistato

Le modifiche riguardano l'art. 2 il D.Lgs. n. 167/2011. In particolare:

- ❖ **Durata minima del contratto:** la lettera a-bis) inserita all'art. 2, comma 1 del D.Lgs 167, prevede che gli accordi interconfederali o i CCNL, debbano stabilire anche una durata minima del contratto, non inferiore a sei mesi, facendo salva la possibilità di sottoscrivere contratti di apprendistato professionalizzante, anche a tempo determinato, per la attività in cicli stagionali;
- ❖ **Preavviso:** la lett. m), comma 1 dell'art. 2 precisa che, nelle ipotesi di esercizio di recesso al termine del periodo di formativo, nel lasso di tempo coincidente con il preavviso continuerà a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato;
- ❖ **Limiti numerici:** dal 1° gennaio 2013 viene modificata la proporzione fra apprendisti e lavoratori qualificati, nelle seguenti misure:

Datori di lavoro che occupano da 10 dipendenti in poi	3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati (ad es., azienda con 10 dipendenti potrà assumere 15 apprendisti). Concorrono al numero massimo di apprendisti anche quelli in somministrazione
Datore di lavoro che occupa da 3 a 9 dipendenti	Mantiene il rapporto 1 a 1 (un apprendista per ogni qualificato)
Datori di lavoro che occupano da 0 fino a 2 dipendenti	Massimo 3 apprendisti

- ❖ **Obbligo di conferma:** il comma 3-bis introduce un obbligo di conferma per i soli datori di lavoro che occupano 10 o più dipendenti, subordinando la possibilità di assumere nuovi apprendisti alla conferma di almeno il 50% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti la nuova

assunzione. Non sono computati i contratti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni ovvero per licenziamento per giusta causa. Per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della riforma, la percentuale di riferimento è del 30%.

In caso di mancato rispetto della percentuale, il datore di lavoro potrà assumere un solo apprendista in più rispetto a quelli già confermati. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti percentuali, saranno considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Con riferimento alla percentuale di conferma prevista dal CCNL Terziario, la circolare ministeriale coordina la disposizione normativa con quelle introdotte dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera i) del Dlgs 167 del 2011, effettuando le seguenti precisazioni:

- a) la clausola di stabilizzazione contrattuale, introdotta ai sensi del predetto art. 2 trova applicazione per le aziende che occupano fino a 9 dipendenti;
 - b) qualora fra la disposizione contrattuale e quella introdotta dalla legge n. 92 del 2012 vi sia coincidenza di ambito applicativo (datori che occupano almeno 10 dipendenti), produce effetti sul piano del rapporto contrattuale **esclusivamente** la disposizione introdotta dalla legge n. 92; ciò in ragione del fatto che la disposizione contenuta nella riforma introduce una disciplina specifica per le aziende che occupano almeno 10 dipendenti e, pertanto, prevalente rispetto a quella dell'art. 2 comma 1 lettera i), già in vigore.
- ❖ **Aspl:** La riforma del mercato del lavoro, ricomprendendo nell'ambito di applicazione della c.d. Aspl anche gli apprendisti, dal 1° gennaio 2013 introduce una contribuzione pari all'1,31% della retribuzione imponibile a fini previdenziali.
 - ❖ **Contributo licenziamento:** si ricorda che il contributo di cui al comma 31, art. 2, legge n. 92/2012 (somma pari al 50% del trattamento mensile iniziale di Aspl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale per un massimo di 3 anni), dal 1° gennaio 2013, è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni del lavoratore e dal recesso del datore al termine della fase formativa.

Lavoro a tempo parziale

La previsione, modificando l'art. 3 del D.Lgs n. 61/2000, prevede che i CCNL possano stabilire anche le condizioni e le modalità attraverso le quali il lavoratore può richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole elastiche e flessibili alle quali è soggetto.

Inoltre viene attribuita la facoltà di revocare le clausole elastiche e flessibili ai soggetti che si trovino nelle condizioni di cui all'articolo 12 bis del decreto n. 61 (lavoratori affetti da patologie oncologiche per le quali residui una ridotta capacità lavorativa; i lavoratori che hanno il coniuge, i figli oppure i genitori interessati da patologie oncologiche; i genitori di figli minori di anni 13 o con figlio convivente portatore di handicap), nonché ai lavoratori studenti.

Lavoro intermittente

Sono stati modificati taluni articoli del D.Lgs. n. 276 del 2003; in particolare:

- ❖ **Ambito di applicazione:** vengono rimodulati i limiti di età per il ricorso al lavoro intermittente (art. 34, comma 2), consentendolo in ogni caso ai soggetti con più di 55 anni ed a quelli con meno di 24, fermo restando che, come confermato dalla circolare ministeriale, le prestazioni devono essere svolte prima del compimento del 25° anno di età.

Pertanto il ricorso al lavoro intermittente risulta oggi possibile:

- o per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo quanto individuato dai CCNL (ex art. 34, comma 1, non modificato dalla riforma) o, in

manca, ex art. 40, con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 (vedi D.M. 23 ottobre 2004);

- o per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, se previsti dal CCNL;
- o in ogni caso, con soggetti con meno di 24 o più di 55 anni;

❖ **Obbligo di comunicazione:** con il comma 3-bis viene introdotto l'obbligo di comunicazione della durata della prestazione alla DTL competente per territorio, tramite l'invio di sms, fax o e-mail, prima dell'inizio della prestazione o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. La violazione è punita con una sanzione amministrativa (da 400 a 2.400 Euro) per ogni lavoratore per cui sia stata omessa la comunicazione e senza procedura di diffida ma, al momento, per effettuare la comunicazione, è necessario attendere indicazioni dal Ministero del Lavoro. Alle comunicazioni riguardanti cicli integrati di prestazioni di più giorni, dovranno tuttavia corrispondere effettive chiamate, pena la richiesta di retribuzione e contribuzione per le giornate comunicate ma non effettuate, salvo prova contraria. Ai fini della comunicazione la circolare ministeriale chiarisce che è necessario indicare i dati identificativi del lavoratore ed il giorno o i giorni in cui lo stesso verrà chiamato a prestare la propria attività, nell'ambito di un periodo non superiore a 30 giorni; l'eventuale chiamata del lavoratore in giorni non coincidenti con quelli comunicati, comporterà l'erogazione della retribuzione e dei relativi oneri contributivi e l'applicazione della sanzione per la mancata comunicazione preventiva.

Con un'unica comunicazione si potranno indicare le chiamate di più lavoratori e potrà essere effettuata anche nello stesso giorno di inizio della prestazione, purché antecedentemente all'effettivo impiego. La comunicazione potrà essere modificata o annullata sempre prima della prestazione lavorativa; in assenza di modifica o annullamento la prestazione lavorativa si riterrà comunque effettuata, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva.

Da ultimo la circolare ministeriale precisa che, data la ratio della norma diretta ad assicurare la semplificazione degli adempimenti, fin quando non verranno date specifiche indicazioni in ordine alle modalità di comunicazione mediante SMS, il personale ispettivo dovrà adottare massima prudenza e cautela nella identificazione delle sanzioni, tenendo conto delle esigenze organizzative non sempre preventivabili.

❖ **Abrogazioni:** si abroga l'art. 37, che stabiliva:

- la corresponsione della indennità di disponibilità, per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, soltanto in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro. Pertanto in caso di previsione di lavoro a chiamata per le suddette causali e relativa comunicazione, l'indennità dovrà essere corrisposta in ogni caso,
- la previsione da parte dei contratti collettivi di ulteriori periodi predeterminati.

Quindi, dal 18 luglio 2012 non è più possibile imputare la chiamata del lavoratore alle causali individuate dal predetto art. 37, se non previste specificamente dalla contrattazione collettiva.

❖ **Disciplina transitoria:** è previsto che i contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge, in contrasto con la nuova disciplina, cessino di produrre effetti decorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge stessa. A tale proposito la circolare ministeriale precisa che, trascorso questo periodo transitorio, il contratto stipulato ai sensi della precedente disciplina cessa di produrre effetti e che l'eventuale prestazione resa in violazione del divieto è considerata lavoro nero.

Lavoro a progetto

La previsione, modificando quanto disposto dal D. Lgs. n. 276/2003, prevede:

- ❖ **Abrogazione del programma di lavoro o fase di esso:** le collaborazioni coordinate e continuative (ferme restando le eccezioni di cui all'art. 61, commi 2 e 3) dovranno essere riconducibili esclusivamente ad uno o più progetti specifici e non più anche a un "programma di lavoro o fase di esso", che è stato abrogato nell'intero capo.
- ❖ **Progetto:** viene specificato che:
 - o sia funzionalmente collegato a un determinato risultato finale;
 - o non consista in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente;
 - o non comporti lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai CCNL.

Nel contratto andrà indicato il contenuto del progetto ed il risultato finale.

L'individuazione di uno specifico progetto è elemento essenziale di validità del rapporto, in mancanza del quale si ha la costituzione di un rapporto subordinato a tempo indeterminato.

- ❖ **Corrispettivo:** È stata altresì modificata la disciplina del corrispettivo che dovrà essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito, e non inferiore ai minimi stabiliti per mansioni equiparabili dai CCNL (ovvero, su loro delega, al II livello).
- ❖ **Recesso:** Viene così regolata la disciplina del recesso prima della scadenza del termine:
 - o entrambe le parti: per giusta causa
 - o il committente: oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore, tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto
 - o il collaboratore: nel caso in cui la facoltà di recesso sia prevista dal contratto individuale e previo preavviso.
- ❖ **Presunzione di subordinazione:** Si prevede una presunzione di subordinazione (ammessa prova contraria), sin dalla data di costituzione del rapporto, qualora l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai CCNL.
- ❖ **Interpretazioni autentiche:**
 - o art. 69, comma 1: l'individuazione di specifico progetto è elemento essenziale di validità del rapporto e l'assenza determina la costituzione di un rapporto subordinato a tempo indeterminato.
 - o art. 61, comma 3, primo periodo, d.lgs. n. 276/2003, che prevede l'esenzione dall'obbligo di individuazione di un progetto per le professioni intellettuali, per cui è previsto l'obbligo di iscrizione ad un albo. L'iscrizione ad un albo non è di per sé sufficiente, ma è necessario che l'attività oggetto della collaborazione richieda l'iscrizione all'albo.
- ❖ **Entrata in vigore:** La riforma trova applicazione ai contratti a progetto stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della riforma.
- ❖ **Indennità una tantum:** a decorrere dal 2013 (ma è prevista una disciplina transitoria relativamente agli anni 2013, 2014 e 2015) è riconosciuta un'indennità ai collaboratori coordinati e continuativi, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'INPS, con esclusione dei

percettori di redditi sia da lavoro autonomo che dipendente, i quali soddisfino in via congiunta le seguenti condizioni:

- o abbiano operato, nel corso dell'anno precedente, in regime di monocommittenza;
- o abbiano conseguito nell'anno precedente un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di 20.000 euro, annualmente rivalutato;
- o con riguardo all'anno di riferimento sia accreditata, presso la predetta Gestione, almeno 1 mensilità;
- o abbiano avuto un periodo di disoccupazione ininterrotta di almeno due mesi nell'anno precedente;
- o risultino accreditate nell'anno precedente almeno 4 mensilità presso la predetta Gestione separata.

L'indennità è pari a una somma del 5% del minimale annuo di reddito, moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione.

Restano fermi i requisiti di accesso e la misura del trattamento vigenti alla data del 31 dicembre 2012 per coloro che hanno maturato il diritto entro tale data.

- ❖ **Aumento contributivo lavoratori iscritti Gestione parasubordinati INPS:** l'aliquota contributiva di finanziamento e computo dei lavoratori parasubordinati iscritti alla predetta gestione, è incrementata progressivamente nel corso degli anni.

Altre tipologie di lavoro autonomo/ partite IVA

Tramite l'introduzione dell'art. 69-bis al d.lgs. n. 276/2003 vengono disciplinate "altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo" (c.d. Partite IVA).

- ❖ **Presunzione di collaborazione:** Sono stati inseriti tre indici di presunzione, prevedendo che la sussistenza di almeno due faccia ritenere la prestazione continuativa, escludendole, quindi, dalle partite IVA. E' ammessa comunque prova contraria.

Gli indici sono i seguenti :

- una durata complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare;
- che il corrispettivo derivante dalla collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più del 80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;
- che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro.

Si applica in questi casi anche l'art. 69 comma 1, secondo cui i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Quando la prestazione si configura come collaborazione, gli oneri contributivi di gestione separata INPS sono a carico del committente per 2/3 e per 1/3 a carico del collaboratore, il quale potrà versarli autonomamente e rivalersi successivamente nei confronti del committente.

La presunzione non opera qualora:

- la prestazione lavorativa sia connotata da competenze teoriche di grado elevato ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività, e quando l'attività sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233

(Secondo quanto previsto dalla Circolare Inps n. 14/2012, il minimo contributivo di riferimento per il 2012 è pari € 14.930,00 e dunque il requisito di reddito sarebbe pari a € 18.662,50).

ovvero

- con riferimento alle prestazioni lavorative per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati. La ricognizione delle predette attività e la individuazione di specifici requisiti e condizioni per non essere soggetti alla presunzione verrà effettuata con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della riforma, sentite le parti sociali.

- ❖ **Entrata in vigore:** trova immediata applicazione solo per i rapporti instauratisi in seguito alla data di entrata in vigore riforma. Per i rapporti in essere le presunzioni opereranno decorsi ulteriori 12 mesi rispetto all'entrata in vigore del presente provvedimento.

Associazione in partecipazione, in cui l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro

- ❖ **Numero associati:** dal 18 luglio 2012, esclusi i rapporti con il coniuge o collegati da vincolo di parentela/affinità, il numero di associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a 3. In caso di violazione, **TUTTI** i rapporti sono considerati a tempo indeterminato, anche quelli in essere.
Si segnala che il riferimento alla "medesima attività" deve intendersi riferita a tutta l'attività dell'azienda, indipendentemente dal luogo in cui viene resa.
- ❖ **Presunzione di subordinazione:** una presunzione di lavoro subordinato a tempo indeterminato (possibilità di fornire prova contraria) vige in tre casi:
 - la mancata partecipazione agli utili;
 - la mancata consegna del rendiconto all'associato;
 - apporto di lavoro non connotato da «competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività».
- ❖ **Contratti già certificati:** ai contratti già certificati dalle commissioni di certificazione, alla data di entrata in vigore per la legge e fino alla loro cessazione, tale disciplina non trova applicazione;
- ❖ **Abrogazione:** La nuova disciplina sanzionatoria sostituisce la precedente di cui all'art. 86, comma 2, D.Lgs. 276 del 2003, che viene abrogato.

Voucher

- ❖ **Campo di applicazione:** viene precisato che per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che possono essere svolte per compensi non superiori a euro 5.000 nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti;
 - le prestazioni verso il singolo committente – imprenditore commerciale o professionista², – possono essere svolte per compensi non superiori a euro 2.000.

² intendendosi per tali (secondo il disposto del codice civile) tutti gli imprenditori che esercitano un'attività industriale diretta alla produzione di beni o di servizi, un'attività intermedia nella circolazione dei beni, un'attività di trasporto per terra, per acqua o per aria, un'attività bancaria o assicurativa, altre attività ausiliarie delle precedenti

- La circolare ministeriale evidenzia che con l'espressione "imprenditore commerciale" si intende qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato, senza che l'aggettivo commerciale possa circoscrivere l'ambito settoriale dell'attività di impresa alle attività di intermediazione nella circolazione dei beni.
- Viene, inoltre, previsto che i carnet di buoni siano numerati progressivamente e datati e si prevede l'introduzione di un valore orario definito a seguito del confronto con le Parti sociali;

❖ **Disciplina transitoria:** può continuare ad applicarsi la previgente disciplina per i buoni già richiesti alla data di entrata in vigore della legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013.

Tirocini formativi

Si prevede che entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge siano definite, in Conferenza Stato – Regioni, le linee guida condivise per la revisione della disciplina, improntate ad una serie di principi elencati nella legge:

- revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;
- previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;
- individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
- riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta, la cui trasgressione comporterà l'irrogazione di sanzioni amministrative (da 1.000 a 6.000 euro).

Diritto al lavoro dei disabili

Si precisa che la circolare ministeriale, a fronte dell'inclusione nella base di computo dei lavoratori con contratto a tempo determinato, fornisce le seguenti precisazioni:

- i lavoratori a tempo determinato dovranno essere computati pro quota
- sono esclusi dalla base di computo i lavoratori assunti a tempo determinato per ragioni sostitutive.

Il dicastero, inoltre, atteso che risulta in discussione in Parlamento un emendamento alla Legge 92 che esclude dalla base di computo i contratti a tempo determinato di durata sino a sei mesi, raccomanda al personale ispettivo l'adozione della massima cautela nella verifica del rispetto degli obblighi di assunzione e nell'irrogazione di eventuali sanzioni.

Contrasto alle dimissioni in bianco

Anche con riferimento a tale aspetto la circolare ministeriale precisa che:

- la convalida delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non è richiesta per le cessazioni di rapporti di lavoro rientranti in procedure di riduzione del personale, svolte in sede qualificata istituzionale o sindacale.
- le convalide effettuate presso le DTL, diverse da quelle legate alla tutela della genitorialità, dovranno effettuarsi senza formalità istruttorie;
- quanto al termine di **7 giorni** entro i quali la lavoratrice o il lavoratore debbpno aderire all'invito a presentarsi presso le sedi della DTL o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai CCNL ovvero all'invito ad apporre la sottoscrizione di apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, la circolare specifica che si tratta di **7**

giorni di calendario, durante i quali il lavoratore, nel caso in cui ne abbia interesse, deve revocare le dimissioni in modalità che garantiscano chiarezza della effettiva volontà e quindi evitino contenziosi;

- tale disciplina entra in vigore dal 18 luglio 2012.

Per comodità si riassumono le novità della riforma e la data di entrata in vigore:

Contratto a termine	
Possibilità di contratto acausale	18 luglio 2012
Prosecuzione del rapporto oltre il termine	
Successione dei contratti	
Periodi ricompresi nei 36 mesi	
Nuovi termini per impugnare	Cessazioni dal 1° gennaio 2013
Contributo addizionale	1° gennaio 2013
Contratto di inserimento	
Abrogazione	1° gennaio 2013
Contratto di apprendistato	
Limiti numerici	1° gennaio 2013
Contribuzione per ASpl	
Obbligo di conferma	18 luglio 2012 ma fino al 18 luglio 2015 la percentuale è del 30%
Part time	
Nuova disciplina	18 luglio 2012
Lavoro intermittente	
Nuova disciplina	Contratti stipulati dal 18 luglio 2012
Contratti già sottoscritti incompatibili con novità	Fino al 18 luglio 2013
Co.co.pro.	
Nuova disciplina	Contratti stipulati dal 18 luglio 2012
Partite IVA	
Nuova disciplina	Contratti stipulati dal 18 luglio 2012
Contratti già sottoscritti	Dal 18 luglio 2013
Associazione in partecipazione	
Nuova disciplina	18 luglio 2012
Vecchia disciplina fino a cessazione	Contratti già certificati
Voucher	
Nuova disciplina	Buoni richiesti dal 18 luglio 2012
Buoni già richiesti	Fino al 31 maggio 2013
Tirocini	
Si continua ad applicare vecchia disciplina fino alla definizione delle linee guida e al loro recepimento a livello regionale.	

Il testo della circolare n. 18 del Min lav è disponibile al lin sotto indicato

Cordiali saluti.