



Studio  Bellè



Bellè Dott. Christian

Consulente aziendale e assicurativo

Iscritto nella sez. A dell'Elenco Speciale dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Verona

Bellè Rag. Loris

Commercialista

Iscritto nella sez. A dell'Albo dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Verona

Via 4 Novembre 2/b – 37057 San Giovanni Lupatoto (vr) Tel. 045-9251400 Fax 045-9251700 mail: info@studiobelle.it

Speciale RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO È LEGGE LE PRINCIPALI NOVITÀ E DECORRENZE

Entra in vigore il 18 luglio 2012 la Riforma del mercato del lavoro, legge 28 giugno 2012, n.92 (G.U. 3 luglio 2012, n.153). Non tutte le disposizioni saranno operative con l'entrata in vigore del provvedimento, ma voci vicine al ministero auspicavano una proroga nell'entrata in vigore della riforma, perché molto del contenuto era ed è oggetto di discussione sull'effettivo obiettivo che la stessa vuole raggiungere (art. 1 c. 1: "... realizzare un mercato del lavoro dinamico, flessibile e inclusivo, capace di contribuire alla crescita e alla creazione di occupazione di qualità, ripristinando al contempo la coerenza tra flessibilità del lavoro e istituti assicurativi.": bella la premessa ma nella sostanza della norma, a mio modesto parere, poco o nulla si è raggiunto di quanto sperato).

La riforma entra in vigore, anche se per alcuni forme sarà modificata con degli emendamenti inseriti nel Decreto Sviluppo.

Nella presente circolare, mi limito a riportare la riforma nella sua attuale struttura, evidenziando per prime quelle che sono le novità con impatto più imminente: nella tabella che segue, oltre a una rassegna delle principali norme che riguardano l'amministrazione del personale, si evidenzia la decorrenza della novità.

La Riforma del lavoro interviene in moltissime materie dell'amministrazione del personale e del diritto del lavoro, spesso con disposizioni complesse, di difficile interpretazione e in alcuni casi anche contraddittorie; in sintesi:

- ➔ riforma dei contratti flessibili, come il lavoro intermittente e il tempo determinato;
- ➔ riforma delle collaborazioni e dei contratti di lavoro autonomo;
- ➔ nuova disciplina sanzionatoria, a seguito della modifica all'art.18 dello Statuto dei Lavoratori, in materia di licenziamento illegittimo;
- ➔ nuova procedura per il licenziamento per motivi economici o oggettivi;
- ➔ nuova procedura per la convalida delle dimissioni;
- ➔ nuovi ammortizzatori sociali: l'indennità ASPI;
- ➔ nuove regole per il collocamento obbligatorio e la tutela della genitorialità.

IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE	
CO anche per le chiamate e stretta sulle causali (art.1, par.21 e 22)	Sono modificate le causali soggettive di utilizzo del contratto intermittente, in assenza di altre condizioni oggettive legittime: soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti 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 (da interpretazioni sembra valga anche per soggetti assunti prima del 18/07/2012).
	È abrogata la disposizione che disciplinava il trattamento economico della disponibilità nel contratto intermittente nei periodi predeterminati (fine settimana, vacanze estive etc): sembra ancora possibile il richiamo a tali situazioni, a prescindere dalle condizioni soggettive e oggettive, per l'utilizzo dell'intermittente. I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge, che non siano compatibili con le nuove disposizioni, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge. Inoltre, è prevista 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 trenta giorni, ogniqualvolta sarà chiamato il lavoratore (le specifiche tecniche saranno individuate con Decreto), al fine di evitare pratiche elusive.

ENTRATA IN VIGORE

Sono in vigore dal **18 luglio 2012** i nuovi requisiti soggettivi e i nuovi obblighi di comunicazione. **Considerato l'obbligo di comunicazione, ma non avendo avuto ancora istruzioni sul COME, si consiglia di trasmettere, entro il giorno precedente l'inizio della prestazione (anche se il tenore letterale dice "prima dell'inizio della prestazione", quindi potrebbe essere anche il giorno stesso), via fax o via Pec alla Direzione Territoriale Competente (Verona: DPL.Verona@mailcert.lavoro.gov.it fax 045-8092700; Mantova DPL.Mantova@mailcert.lavoro.gov.it, fax 0376-222224; per altri recapiti vi invito a prendere visione del sito www.lavoro.gov.it) indicando come dati minimi: codice fiscale datore di lavoro, codice fiscale lavoratore, data e/o date in cui viene svolta la prestazione (in allegato un fac-simile).** In caso di mancata comunicazione verrà applicata la sanzione amministrativa da € 400,00 a € 2.400,00 **per ciascun lavoratore.**

I contratti sottoscritti prima del **18 luglio 2012**, e non più compatibili con le nuove disposizioni, sono risolti di diritto il **18 luglio 2013**.

DIMISSIONI IN BIANCO

Convalida presso DTL entro i tre anni di vita del bambino (art.4, par.16)

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. Rimane inalterato, invece, il periodo coperto dal divieto di licenziamento, nonché il periodo, che è sempre di un anno dalla nascita del bambino, previsto dall'art.55, co.1 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151, entro il quale le dimissioni, se rese dalla lavoratrice o dal lavoratore che fruisca del congedo di paternità, danno luogo alla spettanza delle indennità previste per il caso di licenziamento, cioè in pratica all'indennità sostitutiva del preavviso, come se si trattasse di dimissioni rese per giusta causa.

Contrasto delle dimissioni in bianco (art.4, par.17-22)

Ai fini dell'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale, la volontà risolutoria deve essere espressa attraverso modalità comunque volte ad accertare l'autentica genuinità e contestualità della manifestazione di volontà, rivolgendosi al servizio ispettivo del Ministero del Lavoro o al centro per l'impiego o ad 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.

Nel caso in cui il lavoratore non proceda alla convalida, il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non aderisca entro 7 giorni all'invito del datore di lavoro per la convalida, periodo entro il quale può effettuarne la revoca. Il datore, in caso di mancata convalida, deve inviare entro 30 giorni dalla data di dimissioni la comunicazione di invito alla convalida, in caso contrario le dimissioni perdono efficacia.

ENTRATA IN VIGORE

Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **18 luglio 2012**.

LAVORO A PROGETTO

<p>Nuova definizione del progetto e aumento progressivo della contribuzione (art.1, par.23 lett. a e b)</p>	<p>Viene riscritta la nozione di lavoro a progetto, contenuta nell'art.61 del D.Lgs. 276/03. Non è più previsto il lavoro a programma. 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 progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>Il contratto, da stipularsi in forma scritta, deve contenere ai fini della prova la descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire.</p>
<p>Il corrispettivo (art.1, par.23)</p>	<p>Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò, nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.</p>
<p>Il recesso dal lavoro a progetto (art.1, par.23 lett. e)</p>	<p>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.</p>
<p>Le presunzioni di subordinazione per il lavoro a progetto (art.1, par.23, lett.g e par.24)</p>	<p>La mancanza di uno specifico progetto determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p> <p>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 dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p>
<p>ENTRATA IN VIGORE</p>	
<p>Le nuove disposizioni si applicano ai contratti stipulati dopo il 18 luglio 2012.</p>	

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Nuove regole per le clausole elastiche e flessibili (art.1, par.20)

I contratti collettivi possono stabilire condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche.

A prescindere dalla disciplina contrattuale, è riconosciuto il diritto di revoca delle clausole elastiche (che consentono al datore di lavoro di variare in aumento l'orario di lavoro) e flessibili (che consentono di modificare la distribuzione dell'orario di lavoro) ai lavoratori individuati dall'art.12-*bis* del D.Lgs. n.61/00 (lavoratori affetti da patologie oncologiche, assistenza familiari in stato di grave disabilità) e art.10 L. n.300/70 (lavoratori studenti).

ENTRATA IN VIGORE

È in vigore dal **18 luglio 2012** la nuova disciplina del "ripensamento" delle clausole elastiche e flessibili.

LA RIFORMA DEL CONTRATTO A TERMINE E DELLA SOMMINISTRAZIONE

Primo contratto senza causale (art.1, par.9)

Il primo rapporto a termine tra le stesse parti, di durata non superiore a 12 mesi, sia nella forma del contratto a tempo determinato sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, non sarà più soggetto all'obbligo delle causali (le ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive). I contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi sopra indicata (contratto fino a 12 mesi senza causale) la causale non sia richiesta nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle seguenti ragioni:

- avvio di una nuova attività;
- 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;
- rinnovo o proroga di una commessa consistente.

In ogni caso, i contratti senza causale non possono essere oggetto di proroga.

Ampliate le code contrattuali (art.1, par.9)

Ampliate anche le *c.d. code contrattuali* (periodo successivo al termine del contratto in cui il lavoratore continua a prestare la propria opera); il rapporto a termine può proseguire, oltre la scadenza, per esigenze organizzative:

- fino a 30 giorni in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi;
- 50 giorni per contratti di durata superiore.

In tali ipotesi, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, **entro la scadenza del termine inizialmente fissato**, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione.

Le modalità di comunicazione saranno fissate con decreto del Ministero del

	Lavoro, da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della Riforma del Lavoro.
Aumentano gli stacchi tra un contratto e l'altro nella successione (art.1, par.9)	<p>Gli stacchi tra un contratto e l'altro, in caso di riassunzione a termine, sono pari a sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi. Gli stacchi possono essere ridotti, rispettivamente, a venti e trenta giorni dalla contrattazione collettiva (in assenza le condizioni sono individuate dal Ministero del Lavoro) in caso di :</p> <ul style="list-style-type: none"> • avvio di una nuova attività; • 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; • rinnovo o proroga di una commessa consistente.
Calcolo dei 36 mesi (art.1, par.9)	Ai fini del calcolo del periodo massimo di 36 mesi (sommatoria totale dei contratti a termine tra lo stesso prestatore e lo stesso committente) si tengono in considerazione anche le missioni in somministrazione per mansioni equivalenti.
Contenzioso contratto a termine (art.1, par.11, 12 e 13)	La Riforma del Lavoro modifica i termini di impugnazione in caso di nullità del termine: a decorrere dalle cessazioni che avverranno dal 1° gennaio 2013, il contratto a termine ritenuto nullo deve essere impugnato, in via stragiudiziale, entro 120 giorni dalla scadenza del contratto. Il ricorso dovrà poi essere depositato in tribunale entro 180 giorni. L'indennità forfetaria risarcitoria, da 2,5 a 12 mensilità, ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.
ENTRATA IN VIGORE	
<p>Sono in vigore dal 18 luglio 2012 le nuove disposizioni relative alle causali e alla successione e prosecuzione dei contratti a termine.</p> <p>I nuovi termini per le impugnazioni (120 + 180 giorni per il deposito del ricorso) si applicano alle cessazioni decorrenti dal 1° gennaio 2013.</p>	

APPRENDISTATO

I ritocchi al
Testo Unico
(art.1, par.16,
17, 18 e 19)

Il Governo torna sul contratto di apprendistato, dopo la recente riforma apportata con il Testo Unico (D.Lgs. 167/11). In particolare, viene previsto che:

- nelle imprese con **almeno 10 dipendenti**, l'assunzione di nuovi apprendisti sia collegata alla **percentuale alla prosecuzione** del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, **nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50%** (per un periodo di trentasei mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della Riforma del Lavoro, è pari al 30%) degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. È fatta salva l'assunzione di un apprendista, se non rispettata la percentuale;
- durante il periodo di preavviso si applichi la disciplina dell'apprendistato.
- **a decorrere dal 1° gennaio 2013, il numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione (*staff leasing*), non possa superare **il rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. **Il rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.** Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Alle imprese artigiane trovano applicazione le disposizioni di cui all'art.4 della Legge 8 agosto 1985, n.443;
- il contratto abbia una **durata minima** pari a sei mesi, con esclusione delle attività stagionali.

ENTRATA IN VIGORE

Sono in vigore dal **18 luglio 2012** le nuove disposizioni relative alla durata minima, al periodo di preavviso. I nuovi limiti quantitativi di utilizzo e il divieto di assumere apprendisti con la somministrazione a termine si applicano dalle assunzioni decorrenti dal **1° gennaio 2013**. Fino al **18 luglio 2015** la percentuale di conferma è pari al 30%.

LAVORO AUTONOMO

Lavoro
autonomo
economicamente
dipendente:
nuove
presunzioni
(art.1, par.26-27)

Le prestazioni di lavoro autonomo, svolte da titolare di partita Iva, si considerano rapporti di collaborazione coordinata e continuativa quando ricorrano almeno 2 dei seguenti presupposti:

- durata superiore a 8 mesi nell'arco dell'anno solare;
- corrispettivo derivante da tale collaborazione pari almeno all'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti nell'arco dello stesso anno solare;
- 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, per i contratti stipulati prima, decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della Riforma.

ENTRATA IN VIGORE

Le nuove disposizioni si applicano ai contratti stipulati dal **18 luglio 2012**.
Per i contratti in corso si applicano a decorrere dal **18 luglio 2013**.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Limitazioni di utilizzo del contratto (art.1, par.28, 29, 30 e 31)

In caso di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, viene stabilito un numero massimo, non superiore a 3, di associati impegnati in una medesima attività (intesa proprio come tale e non distinguendo il luogo di svolgimento del lavoro; si pensi ad esempio a delle catene di negozi, dove in ogni negozio è presente un associato). Non sono soggetti a limitazioni quantitative gli associati legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il 3° o di affinità entro il 2°. In caso di violazione, il rapporto **con tutti gli associati** con apporto di lavoro si considera subordinato. Sono fatti salvi, fino alla scadenza, i contratti certificati alla data di entrata in vigore della Riforma del Lavoro.

Infine, i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro si presumono rapporti di lavoro subordinato, salva prova contraria, **senza un'effettiva partecipazione agli utili, ovvero senza consegna del rendiconto**.

ENTRATA IN VIGORE

Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **18 luglio 2012**. Sono fatti salvi, fino alla loro scadenza, i contratti di associazione in partecipazione certificati prima del **18 luglio 2012**.

LAVORO ACCESSORIO

Limitazioni delle condizioni di utilizzo (art.1, par.32)

Viene riscritta la definizione di lavoro accessorio (art.70, D.Lgs. n.276/03): attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare per singolo prestatore. 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.

ENTRATA IN VIGORE

Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **18 luglio 2012**.
Per i buoni richiesti al **18 luglio 2012** rimane ferma la disciplina previgente fino al **31 maggio 2013**.

LE NUOVE REGOLE PER I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

<p>Nella lettera di licenziamento la specifica dei motivi (art.1, par.37-38 -39)</p>	<p>Viene modificato l'art.2, co.2, della L. n.604/66: la specificazione dei motivi di licenziamento deve essere contenuta dalla comunicazione del licenziamento. Modificato, inoltre, il termine di decadenza per il deposito del ricorso di impugnazione: 180 giorni e non più 270, come aveva previsto il Collegato Lavoro. Il nuovo termine si applica ai licenziamenti irrogati dopo l'entrata in vigore della Riforma del Lavoro.</p>
<p>La nuova procedura del licenziamento per giustificato motivo oggettivo per i datori di lavoro con almeno 16 dipendenti (art.1, par.40)</p>	<p>Il licenziamento deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione Territoriale Lavoro , con l'obbligo di indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. Le parti sono convocate nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta. La procedura si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione Territoriale del Lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, a meno che le parti, di comune avviso, intendano proseguire per raggiungere l'accordo. La procedura può essere sospesa, per un massimo di 15 giorni, in caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di 7 giorni, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.</p>
<p>Efficacia del licenziamento con procedura (art.7, L. 300/70 e art.7, L. 604/66) (art.1, par.41)</p>	<p>Nel caso in cui il licenziamento sia preceduto dal procedimento ex art.7, L. n.300/70 (licenziamento disciplinare) ovvero dall'art.7, L. n.604/66 (licenziamento per giustificato motivo oggettivo nelle imprese con almeno 16 dipendenti), gli effetti decorrono dal giorno della comunicazione di avvio della procedura, fatto salvo il preavviso. Il par.41 afferma che rimangono applicabili gli effetti sospensivi previsti dal T.U. Maternità: norma di difficile interpretazione, in quanto nel T.U. non ci sono sospensioni ma solo divieti di licenziamento sanzionati con la nullità (es. Licenziamento dall'accertamento della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino).</p>
<p>Il licenziamento discriminatorio (art.1, par.42)</p>	<p>Nulla cambia per i licenziamenti discriminatori e dichiarati inefficaci perché orali, a seguito dei quali è prevista la reintegrazione del lavoratore (in alternativa, a richiesta del lavoratore, un'indennità pari a 15 mensilità), a prescindere dalle dimensioni dell'impresa, e un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno di licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Il datore di lavoro è condannato, inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.</p>
<p>Il licenziamento inefficace per assenza di motivazione o di procedura (art.1, par.42)</p>	<p>In caso di assenza della motivazione o assenza e vizi della procedura (art.7, L. n.300/70 e art.7, L. n.604/66), il lavoratore ha diritto esclusivamente a un'indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità: nel caso in cui il giudice accerti un difetto di giustificazione, applica le tutele appositamente previste (reintegra ovvero indennità da 12 a 24 mensilità), a seconda del profilo di illegittimità.</p>

<p>Il licenziamento per inadempimento (giusta causa o giustificato motivo soggettivo) (art.1, par.42)</p>	<p>In caso di licenziamento illegittimo, per inadempimento e per motivi oggettivi, la reintegrazione non è più un automatismo.</p> <p>In caso di insussistenza del fatto contestato, ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, rimane la reintegrazione, ma il risarcimento delle retribuzioni perse non può essere superiore a 12 mensilità (la contribuzione previdenziale, viceversa, copre l'intero periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra).</p> <p>Nelle altre ipotesi in cui non ricorrano gli estremi del giustificato motivo oggettivo o della giusta causa, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.</p>
<p>Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (inidoneità) (art.1, par.42)</p>	<p>In caso di illegittimità del licenziamento la sanzione è la reintegrazione, ma il risarcimento delle retribuzioni perse non può essere superiore a 12 mensilità (la contribuzione previdenziale, viceversa, copre l'intero periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra).</p>
<p>Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (manifesta insussistenza) (art.1, par.42)</p>	<p>In caso di illegittimità del licenziamento, la sanzione è la reintegrazione, ma il risarcimento delle retribuzioni perse non può essere superiore a 12 mensilità (la contribuzione previdenziale, viceversa, copre l'intero periodo dal licenziamento all'effettiva reintegra).</p>
<p>Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo: altre ipotesi (art.1, par.42)</p>	<p>Il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.</p> <p>Nel definire il risarcimento, il giudice tiene conto delle iniziative del lavoratore per ricercare una nuova occupazione e del comportamento nella procedura di conciliazione (art.7, L. n.604/66).</p>
<p>La revoca del licenziamento (art.1, par.42)</p>	<p>Se la revoca del licenziamento è effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con</p>
	<p>diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori per il licenziamento illegittimo.</p>

ENTRATA IN VIGORE

Le nuove disposizioni si applicano ai licenziamenti effettuati dal **18 luglio 2012**.

NUOVE ALIQUOTE PER LA GESTIONE SEPARATA

Aliquote contributive della Gestione separata Inps (art.2, par.57)	L'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla Gestione Separata Inps (art.2, co.26, L. n.335/95) e della corrispondente aliquota per il computo delle prestazioni pensionistiche aumenta a decorrere dal 2013, a regime nel 2018, fino al conseguimento di aliquote pari, rispettivamente, al 33% e al 24% per gli iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria o già titolari di un trattamento pensionistico.
---	---

ENTRATA IN VIGORE

Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal **1° gennaio 2013**.

INCENTIVI PER I LAVORATORI ULTRACINQUANTENNI DISOCCUPATI

Riduzioni contributive per ultracinquantenni e donne (art.4, par.8, 9, 10 e 11)	In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, spetta, per la durata di 12 mesi, la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro. In caso di trasformazione a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della prima assunzione (6 mesi aggiuntivi), così come se l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, fin dall'origine (18 mesi). L'agevolazione spetta anche, in conformità con le norme UE, in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un
--	---

<i>...continua...</i>	impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'art.2, punto 18), lett.e), del regolamento, CE n.800/08, annualmente individuate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.
-----------------------	---

ENTRATA IN VIGORE

Le nuove disposizioni si applicano per le assunzioni effettuate a decorrere dal **1° gennaio 2013**.

Molte altre sono le novità previste dalla riforma, ma attualmente marginali; con questo elaborato si è voluto comunicare quelle più importanti e/o ad applicazione immediata.

Cordiali Saluti

Christian Bellè