

# Studio Associato Brandi

CONSULENZA DEL LAVORO e AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

*Dott. Giorgio Brandi*  
*Dott. Amedeo Brandi*  
*Rag. Antonello Baselice*  
*Rag. Paolo Abbandonato*

**Circolare 7/2012**

**A tutti i clienti**

Oggetto: Ischia, 10 luglio 2012

**Oggetto: LEGGE 28 GIUGNO 2012 N.92 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO IN UNA PROSPETTIVA DI CRESCITA**

E' stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2012 la Legge n. 92 del 28 giugno 2012 recante le disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. Vista l'importanza di tale provvedimento, intendiamo sintetizzare gli aspetti più rilevanti evidenziando le modifiche apportate agli istituti contrattuali.

✓ **CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

In caso di prima assunzione, sia con contratto a tempo determinato che in somministrazione, la cui durata non sia superiore a 12 mesi, è possibile escludere le ragioni di cui al comma 1 del d.lgs n. 361/2001, (ossia, le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive).

Per i contratti di durata inferiore a 6 mesi l'ultrattività (ossia il periodo entro il quale il contratto a tempo determinato può proseguire senza che questo comporti la trasformazione a tempo indeterminato) passa da 20 a 30 giorni, per contratti di durata superiore a sei mesi da 30 a 50 giorni. Le modifiche del termine inizialmente fissato vanno comunicate attraverso il modello Unilav.

**Nell'ambito della successione dei contratti, per quelli di durata inferiore a 6 mesi, la riassunzione deve avvenire non prima di 60 giorni (in ragione dei precedenti dieci giorni), per i contratti di durata superiore a sei mesi, la riassunzione deve avvenire non prima di 90 giorni (in ragione dei precedenti venti giorni).**

La contrattazione collettiva (in assenza, con intervento del Ministero del lavoro) potrà stabilire la riduzione dei periodi fino a venti e a trenta per le seguenti casistiche:

- avvio nuova attività;
- lancio di un prodotto o servizio innovativo;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- fase supplementare di un rilevante progetto di ricerca e sviluppo;
- rinnovo o proroga di una commessa consistente.

#### ✓ **CONTRATTO DI INSERIMENTO**

Abrogato con effetto dal 01/01/2013. Restano salvi i rapporti costituiti entro il 31/12/2012.

#### ✓ **APPRENDISTATO**

Al fine di agevolare l'utilizzo di questa tipologia contrattuale anche per le attività stagionali, è stata prevista una durata minima di 6 mesi.

Il rapporto numerico, fra apprendisti e personale qualificato o specializzato, sarà di 3 a 2. Tale rapporto non potrà superare il 100% per le aziende con meno di 10 dipendenti.

Il datore di lavoro può regolarmente costituire nuovi contratti di apprendistato, se nel corso dei precedenti 36 mesi, ha trasformato almeno 50% dei precedenti rapporti.

Non si considerano rapporti non trasformati quelli cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziato per giusta causa.

Le disposizioni decorreranno dal 01/01/2013. Ciò nonostante, in via transitoria, fino al 17/07/2016 la percentuale di trasformazione nei precedenti 36 mesi è ferma al 30%.

**Le precedenti disposizioni, che prevedono l'obbligo di una percentuale minima di trasformazione, non si applicano ai datori di lavoro con meno di 10 dipendenti.**

#### ✓ **PART TIME**

Il patto di flessibilità ed elasticità dell'orario deve prevedere modalità per l'eliminazione o la modifica da parte del lavoratore.

#### ✓ **CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE**

E' possibile stipularlo con soggetti ultra cinquantacinquenni e minori di 24, comunque non oltre il limite dei 25 anni.

**Prima dell'inizio della prestazione, o di un ciclo massimo di 30 giorni, il datore di lavoro deve comunicare l'inizio della prestazione alla D.T.L. competente per territorio a mezzo fax, sms o posta elettronica. La sanzione amministrativa prevista è da 400 a 2.000 euro.**

I contratti in corso di validità cessano comunque di produrre effetti decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della legge (entro il 17/07/2013).

✓ **CO.CO.PRO.**

Le collaborazioni devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente ed autonomamente svolti dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato al risultato finale, e non una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento e ed indipendentemente dal tempo impiegato per lo svolgimento della prestazione. Il progetto è escluso per compiti meramente esecutivi o ripetitivi.

**Il compenso pattuito non può essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività, ed in ogni caso equiparabili alle mansioni svolte dai lavoratori subordinati del medesimo settore. E' possibile recedere dal contratto per: scadenza del termine, giusta causa, inidoneità professionale.**

**Il collaboratore può recedere anticipatamente dal contratto, dandone preavviso, previa specifica disciplina nel contratto individuale.**

Le presenti disposizioni decorreranno dal 01/01/2013. Restano in vigore con la previgente normativa, fino alla scadenza, i contratti stipulati entro il 31/12/2012.

Si resta a disposizione per ogni chiarimento in merito

Cogliamo l'occasione per inviare cordiali saluti.

*Studio Associato Brandi*