



LA RIFORMA FORNERO DEL MERCATO DEL LAVORO

I NUOVI CONTRATTI DI LAVORO

A cura del Sito Web

Servizio Coordinamento Centri per l'Impiego

Provincia di Torino

Torino 25 ottobre 2012



L'ITER DELLA RIFORMA

In data 3 luglio 2012 è stata pubblicata la **Legge 92/2012 "Disposizioni in materia di Riforma del Mercato del Lavoro in una prospettiva di crescita"**.

Entra in vigore il 18 luglio 2012.

Tra le fonti è stato preso in esame anche il Decreto Sviluppo **83/2012** convertito nella **legge 7 agosto 2012 n. 134**.

L'obiettivo della riforma è quello di un nuovo assetto normativo orientato verso una prospettiva di crescita, che vuole realizzare un mercato del **lavoro dinamico, flessibile e inclusivo**.

In arancione sono evidenziate le parti modificate dalla Riforma.



APPRENDI STATO

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionalizzante

- per lavoratori dai 15 a 25 anni compiuti anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.
- durata del contratto massimo 3 anni, 4 in caso di diploma quadriennale regionale.
- le modalità e la durata di formazione è regolamentata dalle Regioni e Province autonome e dai CCNL
- per il conseguimento di una qualifica o diploma professionale



APPRENDISTATO

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

- ⇒ per lavoratori dai 18 e i 29 anni (17 se già in possesso della qualifica professionale)
- ⇒ durata del contratto massimo 3 anni, **5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento** (settore artigiano e commercio CCNL terziario, turismo, pubblici esercizi, aziende di panificazione). Solo per le attività stagionali è possibile prevedere contratti a tempo determinato.
- ⇒ per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali. La formazione può essere interna o esterna ed è svolta sotto la responsabilità dell'azienda. E' richiesto un monte ore di 120 ore in tre anni.



APPRENDISTATO

Apprendistato di alta formazione e ricerca

- per lavoratori tra i 18 e i 29 anni (17 se già in possesso della qualifica professionale)
- durata del contratto stabilita dalle Regioni in accordo con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, Università e altre istituzioni formative
- per il conseguimento di un titolo di studio universitari, di ricerca, di dottorati, di specializzazione e di praticantato
- in assenza di regolamentazioni regionali si rinvia ad apposite convenzioni tra datori di lavoro e Università.



APPRENDI STATO

DURATA MINIMA DEL CONTRATTO

Viene introdotta la durata minima di **sei mesi** del periodo di apprendistato, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività stagionali.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Le parti devono stipulare in forma scritta il contratto e l'eventuale patto di prova. E' necessaria la forma scritta anche il piano formativo individuale da fare entro trenta giorni dalla stipula del contratto (non più contestualmente).



APPRENDI STATO

STABILIZZAZIONE

CLAUSOLA DI STABILIZZAZIONE LEGALE:

DATORI DI LAVORO CON ALMENO 10 DIPENDENTI

L'assunzione di nuovi apprendisti è collegata alla percentuale di stabilizzazioni effettuate nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

- **30%** : per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della presente legge.

- **50%**: a partire dal 18 luglio 2015

C'è l'esclusione dal computo della citata percentuale dei rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la precedente percentuale il legislatore consente comunque:

- l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati (es. confermati 2 apprendisti su 8, possibilità di assumere 3 apprendisti cioè quelli già confermati più 1)

- l'assunzione di un apprendista in caso di mancata conferma degli apprendisti pregressi (es. nessuna stabilizzazione, possibilità di assumere 1 solo apprendista)



APPRENDI STATO

STABILIZZAZIONE

CLAUSOLA DI STABILIZZAZIONE CONTRATTUALE

DATORI DI LAVORO CON MENO DI 10 DIPENDENTI

Per le aziende con meno di 10 dipendenti continua a valere la clausola di stabilizzazione contrattuale prevista dall'art. 2 comma 3 D.Lgs. 167/2011 lett i) che stabilisce la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere una percentuale diversa di conferma degli apprendisti.

Laddove esistano contemporaneamente in aziende con almeno 10 dipendenti le due clausole si applica sempre quella legale.

Gli apprendisti assunti in violazione della regola delle stabilizzazioni, sono considerati a tempo indeterminato **sin dalla data** di costituzione del rapporto.

(Fonte art.1 comma 16 lett.d L.92/2012 introdotto i commi 3 bis e 3 ter dell'art.2 D.Lgs.167/2011)



APPRENDISTATO

AGEVOLAZIONI

Per i contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 fino al 31 dicembre 2016 si prevede l'azzeramento, per i primi 3 anni, della quota di contribuzione a carico del datore di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

TUTORE AZIENDALE

Il datore di lavoro deve nominare un tutore o referente aziendale.

RECESSO

E' possibile recedere dal contratto solo al termine del periodo di formazione, se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



APPRENDISTATO

LIMITI DIMENSIONALI

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione, è il seguente:

- **3 qualificati e 2 apprendisti (rapporto 3/2)** per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori superiore a 9 unità ;
- **1 qualificato e 1 apprendista (rapporto 1/1)** per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità

E' esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti a tempo determinato.

Questa norma si applica alle assunzioni fatte dal 1° gennaio 2013.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Non si applicano questi limiti per aziende artigiane (si continua ad applicare l'art. 4 L. 443/85)



APPRENDISTATO

APPRENDISTATO IN SOMMINISTRAZIONE

Il T.U. riconosce la possibilità di assumere apprendisti da parte di Agenzie per il Lavoro. L'Accordo delle Associazioni di categoria del 5/4/2012 prevede che tale novità si applichi in caso di apprendistato professionalizzante.

Il lavoratore somministrato dovrà rapportarsi con **2 tutor**: uno dell'Agenzia per il Lavoro e uno indicato dall'impresa utilizzatrice. Il Piano Formativo Individuale è predisposto dell'Agenzia per il Lavoro congiuntamente all'utilizzatore.

Il **decreto sviluppo** consente di ricorrere al **contratto di somministrazione a tempo indeterminato** tra agenzia e soggetto utilizzatore in **tutti i settori produttivi** purché i lavoratori siano assunti come **apprendisti** (art. 46-bis lett. b D.L. 83/2012 Decreto Sviluppo).



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Con la Riforma Lavoro il contratto a **tempo**

⇒ **indeterminato** costituisce **la forma comune** (non più **la regola** come recitava l'art 1 D.Lgs. 368/01) del contratto di lavoro subordinato.

⇒ **Contratto a termine "causale"**

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività (c.d. **causalone** l'art 1 comma 1 D.Lgs. 368/01).

N.B. Le regole del contratto a termine valgono anche per la **somministrazione** a tempo determinato



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Contratto a termine “acausale” (privo di causale)

le **ragioni del causalone non sono richieste** in due ipotesi (art. 1 comma 1 bis D.Lgs.368/01) :

- ➡ **1) Primo rapporto di lavoro a tempo determinato** di durata non superiore a **12 mesi** fra un datore o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di **qualsunque tipo di mansione**.

Questa ipotesi è ammessa **una sola volta** e il contratto **non può essere frazionato in periodi inferiori a 12 mesi nè prorogato**.

Pertanto la necessità di fare riferimento al causalone scattano solo nel caso di instaurazione di secondo rapporto di lavoro



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Contratto a termine “acausale”

le ragioni del causalone non sono richieste in due ipotesi (art. 1 comma 1 bis D.Lgs.368/01) :

- **2) IN ALTERNATIVA se previsto dai CCNL** (in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati)
 - se l'assunzione a tempo determinato avviene per le motivazioni dell'art. 5 comma 3 D.Lgs 368/2001 (**avvio di nuova attività, lancio di un prodotto o servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, significativo progetto di ricerca e sviluppo, proroga commessa consistente**) nel **limite complessivo del 6%** del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

L'articolo 1 comma 2 del D.Lgs. 368/2001 dice che l'apposizione del **termine** e' priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da **atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo** fatto salvo quanto previsto dal comma 1 bis relativamente alla non operatività del requisito delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (relativo a 12 mesi o 6%).

CONTRIBUZIONE

Per i contratti a tempo determinato è previsto l'aumento dei contributi con l'introduzione di un'aliquota aggiuntiva dell' 1,4% per finanziare l'A.S.p.I. (Assicurazione Sociale per l'Impiego).

Il contributo non deve essere versato per :

- a) i lavoratori assunti in sostituzione di personale assente;
- b) i lavoratori stagionali



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Scadenza del termine e Successione dei contratti



Il contratto a tempo determinato si considera a tempo indeterminato:

a partire dalla **scadenza del termine del contratto** quando (art. 5, comma 2, D.lgs.cit.) se:

- il rapporto di lavoro **continua** oltre il **30esimo** giorno per i contratti di **durata inferiore a sei mesi**;
- il rapporto di lavoro **continua** oltre il **50 giorno** per i contratti di **durata uguale o superiore a sei mesi**;
In questi casi per non violare i termini il datore deve comunicare al Cpi entro la scadenza del termine inizialmente fissato che il rapporto continuerà e indicare la durata.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

➡ Scadenza del termine e Successione dei contratti

Il contratto a tempo determinato si considera a tempo in indeterminato:

quando viene superato il **periodo massimo di 36 mesi** comprese proroghe e rinnovi: nel calcolo si tiene conto sia del contratto a **tempo determinato sia della somministrazione** (novità per i contratti stipulati a far data dal 18 luglio 2012).

Il limite dei 36 mesi è **derogabile dalla CCNL** ed è un **limite** alla stipulazione di un contratto a **tempo determinato** ma **non al ricorso alla somministrazione di lavoro** e pertanto il lavoratore potrà essere utilizzato con contratto di somministrazione dopo lo scadere dei 36 mesi.

Fonte: art. 5, comma 4 bis D.Lgs.368/01



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto a tempo determinato si trasforma in indeterminato

- ➡ - dal **secondo contratto** quando il lavoratore venga riassunto a termine entro i **60 giorni** dalla data della scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero **90 giorni** dalla data della scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi (art. 5, comma 3, D.Lgs.cit.).
Deroga: termini ridotti rispettivamente di **20 giorni** e **30 giorni se previsto dai CCNL** (in mancanza il Ministero entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge):
 - nel caso di assunzioni in **determinati casi** (contratti stagionali, avvio di nuova attività, lancio di un prodotto o servizio, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, significativo progetto di ricerca e sviluppo, proroga commessa consistente)
 - **in ogni altro caso** *previsto dai contratti collettivi. (art.46-bis lett.a D.L.83/2012 Decreto Sviluppo convertito in L.134/2012).*

- ➡ - a far data **dalla stipulazione del primo contratto** quando il datore di lavoro sia ricorso a due assunzioni successive a termine effettuate senza alcun intervallo di tempo (art. 5, comma 4. D.lgs.cit).



LAVORO ACCESSORIO

Definizione: Per lavoro accessorio si intendono quelle attività di natura meramente occasionale in cui l'attività non dia complessivamente luogo **con riferimento alla totalità dei committenti** (non più con riferimento ad un solo committente) a compensi superiori a:

Limite economico: 5 mila euro nel corso di un anno solare
(il limite scende a **2 mila euro** nel caso di attività lavorative svolte per committenti imprenditori commerciali o professionisti)

Si può attivare per qualsiasi tipologia di attività salvo il limite economico dei 5 mila e 2 mila euro.



LAVORO ACCESSORIO

Percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito – anno 2013: il lavoro accessorio può essere reso dai percettori in tutti i settori produttivi (anche Enti Locali) nel limite economico di **3 mila euro** nel corso di un anno solare (art.46-bis lett.d D.L.83/2012 Decreto Sviluppo convertito in Legge 134/2012).



LAVORO ACCESSORIO

In agricoltura il limite dei 5.000 euro si applica:

- a) **attività agricole di carattere stagionale** effettuate da **pensionati** e da **giovani con meno di 25 anni** se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

- b) attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633 (**produttori agricoli con volume d'affari annuo non superiore a 7.000 euro**) che non possono tuttavia essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli

Per la specialità del settore agricolo **non** trova applicazione il **limite dei 2 mila euro** previsto nei confronti di imprenditori e professionisti.



LAVORO ACCESSORIO

- ⇒ **P.A.** nei confronti del committente pubblico il lavoro accessorio è consentito nel rispetto dei vincoli della vigente disciplina in materia di contenimento delle spese, e ove previsto, dal patto di stabilità interno.
- ⇒ **Stranieri:** I compensi tramite i voucher sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.



LAVORO ACCESSORIO

VOUCHER:

La riforma del lavoro ha specificato che i voucher ora devono essere orari, numerati, progressivamente datati. Il valore nominale viene fissato con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La nuova disciplina parte da 18 luglio 2012 ad eccezione dei voucher già acquistati al momento di entrata in vigore della legge per i quali fino al 31 maggio 2013 resta ferma la vecchia disciplina.



IL TIROCINIO FORMATIVO



TIROCINIO FORMATIVO

La riforma del lavoro prevede il riconoscimento di una congrua indennità, anche forfettaria, in relazione alla prestazione svolta. La mancata corresponsione comporta una sanzione amministrativa (da 1.000 euro a 6.000 euro)

(Fonte art. 1 comma 34 L.92/2012)



TIROCINIO FORMATIVO

- ⇒ Entro **180 giorni** dall'entrata in vigore della Riforma, verrà stipulato un accordo tra Governo e Regioni per la definizione di linee guida in materia di **tirocini formativi e di orientamento** sulla base di:
- a) revisione della disciplina per valorizzare l'apprendistato;
 - b) puntuale individuazione delle modalità della prestazione del tirocinante;
 - c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
 - d) **riconoscimento congrua indennità anche in forma forfettaria**



CONTRATTO DI INSERIMENTO

ABROGATO

Per le assunzioni effettuate fino al al 31/12/2012
continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate.



LAVORO A TEMPO PARZIALE

Part-time flessibile o elastico

Ricordiamo che la Riforma Biagi aveva previsto una maggiore **flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro ridotto.**

Il datore di lavoro ha diritto, in accordo con il lavoratore, di stipulare **clausole** flessibili ed elastiche che **variano l'orario part-time di base** (**preavviso** di almeno due giorni lavorativi al lavoratore e corrispondere le adeguate compensazioni economiche).

E' richiesto il **consenso del lavoratore** attraverso uno specifico patto scritto reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.



LAVORO A TEMPO PARZIALE

- **Clausole elastiche:** prevedono variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa con maggior apporto di prestazione lavorativa (es. in un part time di base dalle 8.00 alle 10.00 aumentare la prestazione di un' ora dalle 8.00 alle 11.00).
- **Clausole flessibili:** prevedono variazione della collocazione temporale della prestazione (es. in un part time di base dalle 8.00 alle 10.00, modificare l'orario dalle 12.00 alle 14.00)



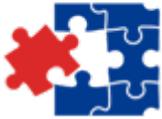
LAVORO A TEMPO PARZIALE

LE NOVITA' RIGUARDANO LA FACOLTA' DI RIPENSAMENTO DEL LAVORATORE:

➡ I contratti collettivi possono prevedere condizioni e modalità che consentono al **lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche** (numero 3– bis comma 7 art.3 D.Lgs.61/2000 come modificato art. 20 lettera a) Legge Fornero).

➡ Il **lavoratore ha facoltà di revocare il proprio consenso** sulle clausole **flessibili ed elastiche** se si trova queste situazioni:

- presenza di figlio convivente di età non superiore a 13 anni;
- studente lavoratore – art.10 1° comma L.300/70 (iscritti e frequentanti corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale);
- gravi condizioni di salute per sé o per il proprio coniuge, figlio o genitore (patologie oncologiche o handicap previste dall'art.12 bis D.Lgs.61/2000) – comma aggiunto al comma 9 art.3 D.Lgs.61/2000 dall'art.20 lettera b) Legge Fornero).



CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

DEFINIZIONE: Il contratto di lavoro intermittente (a chiamata o job on call) può essere concluso per lo svolgimento di **prestazioni di carattere discontinuo o intermittente**, secondo le esigenze individuate dai contratti **collettivi stipulati** da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (art.34 comma 1 D.Lgs.276/2003).

Il contratto può riferirsi a periodi di durata significativa ma la prestazione deve essere intervallata da una o più interruzioni.

Fonti:

- Legge 92/2012 "Disposizioni in materia di Riforma del Mercato del Lavoro in una prospettiva di crescita" modifica il contratto di lavoro intermittente all'art.1 commi 21-22.
- Circolare MLPS n. 18 del 18/07/ 2012
- Circolare MLPS n. 20 del 1°/8/2012



CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

E' possibile utilizzare il contratto nelle seguenti ipotesi:

Il contratto può essere sempre concluso in qualsiasi momento dell'anno nelle sole ipotesi individuate dai CCNL o contratti territoriali o aziendali (e' stato soppresso l'articolo 37 che parlava di periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ovvero ferie estive, vacanze natalizie e pasquali).

Nelle **more dell'intervento della contrattazione collettiva** continua a farsi riferimento alle attività indicate con **D.M. 23 ottobre 2004 che richiama la tabella approvata con R.D.2657/1923** (consultabile sul sito web della Provincia di Torino – Servizio Lavoro http://www.provincia.torino.gov.it/sportello-lavoro/file-storage/download/word/normativa/R.D.2657_1923.doc)



CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Limiti di età: il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con

- **più di cinquantacinque di età** (era con più di quarantacinque anni, anche pensionati)
- **con meno di ventiquattro** (era meno di venticinque anni) purché le prestazioni siano svolte entro il venticinquesimo anno di età (art.34 comma 2 D.Lgs.276/2003 così come sostituito dall'art.21 lettera a Legge Fornero).

Per l'età del lavoratore si precisa che:

- ai fini della stipula del contratto non deve aver compiuto ventiquattro anni
- ai fini dell'effettiva prestazione non deve aver compiuto venticinque anni.



CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Comunicazione amministrativa preventiva: è un nuovo obbligo di comunicazione connesso non alla sottoscrizione del contratto ma alla chiamata del lavoratore.

Si aggiunge e non modifica l'ordinario obbligo di comunicazione tramite il consueto sistema di GECO.

Cosa fare: Per ogni chiamata del medesimo lavoratore prima (anche nello stesso giorno purché antecedentemente l'effettivo impiego) dell'inizio della **prestazione lavorativa** o di un ciclo integrato di prestazioni di **durata non superiore a trenta giorni**, il datore di lavoro è tenuto a **comunicare:**

- **i dati identificativi del lavoratore;**
- **la durata della prestazione (il numero di giorni ma non delle ore).**

La comunicazione potrà indicare la chiamata **di più lavoratori e potrà essere modificata o annullata entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa.**

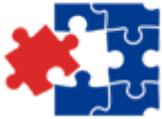


CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

A chi comunicare: alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio:

- fax al n. 848800131;
- sms al n. 339-9942256;
- e-mail all'indirizzo:
intermittente@lavoro.gov.it;
dpl-Torino@lavoro.gov.it;
DPL.Torino@mailcert.lavoro.gov.it

- inviando il modulo on line a partire dal 1° ottobre 2012 scaricabile su cliclavoro



- **In caso di violazione si applica una sanzione amministrativa da 400 a 2400 euro per lavoratore.**
Non trova applicazione la procedura della diffida.
- **Periodo transitorio:** i **contratti** di lavoro intermittente già sottoscritti alla data della presente legge continuano ad avere effetto per un periodo massimo di **dodici mesi** (18 luglio 2013) dopo tale data cessano di produrre effetti (art.22 Legge Fornero n.92/2012).
- **Effetti dal 18 luglio:**
 - non è possibile sottoscrivere **nuovi contratti** di lavoro secondo la previgente normativa;
 - non è possibile imputare la chiamata del lavoratore intermittente alle causali di cui all'art. 37 D.Lgs. 276/2003 (c.d. periodi pre - determinati) in quanto abrogato;
 - è immediatamente operativa la nuova procedura di comunicazione amministrativa preventiva anche per i contratti già in essere ovvero instaurati prima dell'entrata in vigore della riforma.



ALTRE PRESTAZIONI LAVORATIVE RESE IN REGIME DI LAVORO AUTONOMO – PARTITA IVA

Le prestazioni con Partita Iva sono considerate, salvo prova contraria, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Tale **presunzione** opera se ricorrono almeno **due** dei seguenti presupposti:

- Collaborazione durata >8 mesi (la durata va calcolata su due anni consecutivi – (art. 46-bis lett.c D.L. 83/2012 Decreto Sviluppo convertito in Legge 134/2012).
- Corrispettivo (anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di interessi) > 80% (due anni solari consecutivi art. 46-bis lett.c D.L. 83/2012 Decreto Sviluppo convertito in Legge 134/2012) dei corrispettivi complessivamente percepiti.
- Postazione fissa di lavoro presso il committente.



ALTRE PRESTAZIONI LAVORATIVE RESE IN REGIME DI LAVORO AUTONOMO – PARTITA IVA

La presunzione di cui sopra non opera se la ricorrono le seguenti condizioni:

- le competenze teoriche o le capacità tecniche siano di grado elevato;
- il soggetto sia 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;
- la prestazione sia svolta nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, albi, registri, ruoli.



ALTRE PRESTAZIONI LAVORATIVE RESE IN REGIME DI LAVORO AUTONOMO – PARTITA IVA

Periodo transitorio:

La nuova presunzione si applica ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della presente legge (18 luglio 2012).
Per i rapporti in corso le nuove disposizioni si applicano decorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore al fine di consentire gli opportuni adeguamenti.

Se la prestazione si configura come collaborazione coordinata e continuativa si applica il regime di gestione separata INPS (i contributi sono a carico per 2/3 al committente e per 1/3 al collaboratore)

(Fonte: art.26 Legge Fornero che aggiunge l'art.69-bis al D.Lgs.276/2003)



ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Definizione:

Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato rapporto. (art.2549 c.c.)

Per evitare rapporti elusivi della normativa opera la **presunzione legale** di rapporto di **lavoro subordinato a tempo indeterminato** in questi **due casi**:

(N.B. Viene precisato che tale presunzione opera nel caso in cui l'apporto di lavoro non presenti i requisiti della collaborazione con Partita IVA (di cui all'articolo 69-bis, comma 1-bis, lettera a), del Dlgs 276/2003 (modificato dal presente provvedimento)).



ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

1. Qualora il conferimento dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non possa essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti (a meno che gli associati siano legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo). La nuova limitazione non opera in assenza di apporto di lavoro.

2. I rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, o senza consegna del rendiconto, si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Periodo transitorio

Sono fatti salvi fino alla loro cessazione i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della presente legge (18 luglio 2012) siano stati certificati ai sensi dell'art.75 D.Lgs.276/2003.

I nuovi contratti stipulati dopo il 18 luglio 2012 ricadono nella nuova disciplina.

(Fonte: art.28-31 Legge Fornero che aggiunge un comma all'art.2549 c.c.)



IL LAVORO A PROGETTO

Definizioni più stringenti per il progetto:

- Deve essere **specifico**, determinato dal committente e gestito autonomamente dal collaboratore (non è più previsto che il progetto possa essere ricondotto ad un "programma di lavoro o fase di esso").
- 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.
- **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.
Fonte (comma 1 art.61 D.Lgs.276/2003 così come sostituito dall'art.23 Legge Fornero)



IL LAVORO A PROGETTO

CARATTERISTICHE

Il contratto di lavoro a progetto deve essere redatto in **forma scritta** e deve indicare, a fini della prova, i seguenti elementi:

- la durata determinata o determinabile della prestazione di lavoro;
- la **descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire** (art.62 comma 1 lettera b così come sostituito dalla Legge Fornero);
- il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- le forme di coordinamento del lavoratore a progetto con il committente;
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto;



IL LAVORO A PROGETTO

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il compenso non può essere inferiore ai minimi stabiliti dai CCNL applicati alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati (prima il riferimento era quello delle tariffe per lavoro autonomo).

In assenza di contrattazione collettiva si fa riferimento alle figure professionali analoghe a quello del collaboratore a progetto.

(Art.63 sostituito dalla Legge Fornero)



IL LAVORO A PROGETTO

TRATTAMENTO NORMATIVO

È prevista una forma tutela del lavoratore in caso di malattia, infortunio e gravidanza.

In caso di **gravidanza**: sospensione del rapporto contrattuale, senza erogazione del corrispettivo. La durata è prorogata di 180 giorni.

La **malattia e l'infortunio** del lavoratore comportano solo la **sospensione del rapporto** che però non è prorogato e cessa alla scadenza indicata nel contratto o alla fine del progetto, programma o fase di lavoro. **Il committente può comunque recedere se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto** (quando determinata) ovvero superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile.



IL LAVORO A PROGETTO

DIVIETO DI CONCORRENZA

Il collaboratore può svolgere attività a favore di più committenti, salvo che, in sede di contratto individuale, le parti non si siano accordate diversamente.

Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

CONTRIBUZIONE

Per il versamento dei contributi i Lavoratori a Progetto devono iscriversi alla Gestione Separata Inps.

La contribuzione è posta per **2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del lavoratore**. *Le aliquote per l'anno 2012 sono:*

- *18% per i soggetti iscritti anche ad altra gestione*
- *27,72% per i soggetti privi di altra copertura previdenziale*



IL LAVORO A PROGETTO

Estinzione del contratto e preavviso

I contratti di lavoro a progetto si risolvono al momento della **realizzazione del progetto** che ne costituisce l'oggetto.

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.

(Fonte: nuova formulazione art.67 così come modificato dalla Legge Fornero)



IL LAVORO A PROGETTO

Conversione in contratto di lavoro subordinato

Il rapporto viene considerato lavoro subordinato fin dall'inizio a tempo indeterminato in questi casi:

- mancata individuazione specifico progetto;
- difetto di autonomia;
- svolgimento della prestazione con modalità analoghe a quelle dei dipendenti (fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e salvo prova contraria a carico del committente)

Fonte (art.69 comma 1-2 D.Lgs. 276/2003)



IL LAVORO A PROGETTO

Decorrenza: le nuove disposizioni si applicano dal 18 luglio 2012

Datori di lavoro interessati: **tutti** imprenditori e non imprenditori.

Lavoratori esclusi: le nuove regole non si applicano **nei seguenti casi:**

- Agenzia e rappresentanza;
- Collaborazioni occasionali (durata non superiore a 30 gg. e di compenso non superiore a 5 mila euro nell'anno solare per il medesimo committente);
- Professioni intellettuali con iscrizione all'albo;
- Collaborazioni con società sportive dilettantistiche;
- Incarichi in organi di amministrazione e controllo di società
- Persone che percepiscono pensione di vecchiaia
- *Attività di vendita diretta di beni e servizi in call center outbound* (Art.24 bis D.L. 83/2012 Decreto Sviluppo convertito in Legge 134/2012)



A cura del
SITO WEB

**Provincia di Torino - Servizio Coordinamento
Centri per l'Impiego**

www.provincia.torino.gov.it/lavoro

serviziolavoro@provincia.torino.it