



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 30 2012

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

- **Riforma del mercato del lavoro: in vigore dal 18 luglio 2012**

RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO: IN VIGORE DAL 18 LUGLIO 2012

Si avvisano i Gentili Clienti che da domani, **18 luglio 2012**, entra in vigore la **Riforma del mercato del lavoro**. Si riepilogano alcuni aspetti di immediato interesse, anche se si rimane in attesa di chiarimenti ufficiali da parte del Ministero del Lavoro.

L'IMPATTO DELLA RIFORMA FORNERO SUL LAVORO INTERMITTENTE

Ricordiamo che, la "**Riforma Fornero**" ha apportato novità rilevanti in relazione alla disciplina del lavoro intermittente.

In particolare sono state apportate due rilevanti modifiche alla disciplina del lavoro intermittente:

- la **modifica del requisito soggettivo** necessario alla stipula del contratto di lavoro intermittente (art. 34, D.Lgs n. 276/2003);
- l'**abrogazione** dell'art. 37 della Legge Biagi, che conteneva il riferimento ai **periodi** quali il **fine settimana**, le **ferie estive**, le **vacanze natalizie** e **pasquali**, per lo svolgimento di lavoro intermittente in **periodi predeterminati**.

Il nuovo disposto normativo prevede che sia possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente con soggetti:

- con **più di 55 anni** di età (si ritiene a **partire dal 55mo anno compiuto**);
- con **meno di 24 anni** di età (si ritiene, **fino a 23 anni e 364 giorni**),

- fermo restando, in quest'ultimo caso, che le **prestazioni** di lavoro intermittente potranno essere **svolte sino al compimento del 25mo anno** di età del soggetto, oltre il quale il contratto di lavoro intermittente cesserà di produrre i suoi effetti.

Nonostante l'abrogazione dell'articolo 37 abbia di fatto "eliminato" il riferimento ai periodi quali il fine settimana, le ferie estive, natalizie e pasquali, stante la formulazione dell'articolo 34 il lavoro a chiamata può comunque essere stipulato per "*periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno*". Sarà **onere della contrattazione**

collettiva individuare dei periodi temporali, ricorrendo i quali il ricorso al lavoro a chiamata sarà legittimo.

Il nuovo campo di applicazione

Dal 18 luglio 2012 il contratto di lavoro a chiamata è stipulabile:

- per le **attività e mansioni discontinue** individuate dal **CCNL** applicato in azienda ovvero, **in mancanza**, nell'ambito delle attività e mansioni individuate dal **R.D. n. 2657/1923**;
- ricorrendo il **requisito soggettivo** legato all'età del **lavoratore**;
- durante i **periodi temporali** indicati dalla **contrattazione collettiva**;

In merito all'ultimo punto, si evidenzia che ad oggi non risultano in vigore contratti collettivi che individuano precisi periodi di tempo ove è possibile il ricorso al lavoro intermittente. Pertanto, finché tale condizione non si verificherà, il contratto di lavoro intermittente è stipulabile solamente qualora ricorra una delle altre due ipotesi (età e attività/mansioni discontinue).

Clausola di salvaguardia

Alla luce delle modifiche introdotte in merito al campo di applicazione del lavoro intermittente, il comma 22, art. 1, della Legge n. 92/2012 dispone che:

- i **contratti già sottoscritti al 18 luglio 2012**,
- se **incompatibili** con il nuovo campo di applicazione del lavoro intermittente,
- **cessano** di produrre effetti **decorsi dodici mesi** da detta data.

Di conseguenza, tutti i contratti di lavoro intermittente che non sono compatibili con il nuovo campo di applicazione, **cesseranno automaticamente a partire dal 18 luglio 2013**.

La **comunicazione obbligatoria** alla DTL

Come già anticipato, Il datore di lavoro che intende usufruire di prestazioni di lavoro intermittente deve inviare, alla **DTL** territorialmente competente, una **comunicazione** contenente l'indicazione della **durata della prestazione**,

- *“prima dell’inizio della prestazione lavorativa”*, ovvero
- prima di *“un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni”*,
- mediante **sms, fax, posta elettronica** o altre modalità di comunicazione che dovranno essere individuate dal Ministero del Lavoro.

Si ritiene il Legislatore abbia inteso riferirsi ad un **periodo continuativo di giornate lavorative**, di durata massima pari a 30 giorni di calendario.

Come detto, **l’obbligo di comunicazione entra in vigore domani, mercoledì 18 luglio 2012.**

La norma non dispone un termine preciso per l’adempimento ma afferma semplicemente che la comunicazione debba essere inviata *“prima dell’inizio della prestazione”*.

Dal tenore letterale della norma, appare sufficiente che la comunicazione sia inviata alla DTL competente **prima dell’inizio della prestazione lavorativa**, avendo cura di **avere prova certa dell’effettivo invio/ricezione**.

Sanzioni

La **violazione** degli **obblighi di comunicazione** alla DTL comporta l’applicazione di una **sanzione amministrativa**,

- di importo **da 400,00 euro a 2.400,00 euro**,
- **per ogni lavoratore interessato**,
- **non diffidabile** ex art. 13 D.Lgs n. 124/2004.

Preme sottolineare che dal tenore letterale della disposizione non risulta chiaro se la **sanzione** è prevista anche per il **ritardato invio** della comunicazione.

Considerati i molti dubbi che ancora sussistono circa alcuni aspetti di questi nuovi adempimenti si auspicava un intervento chiarificatore del Ministero del Lavoro. Fino a questo momento non è giunto alcun chiarimento ufficiale. Considerato però che la norma entra in vigore si ritiene utile fornire i riferimenti per poter fare le comunicazioni nella provincia di Vicenza:

➤ **FAX: 0444/321984**

➤ **INDIRIZZO PEC: dpl.vicenza@mailcert.lavoro.gov.it**

Si ritiene anche utile fornire un facsimile per effettuare tale comunicazione. Si precisa che è un **facsimile provvisorio**, in attesa di istruzioni ufficiali da parte ministeriale.

Alla Direzione Territoriale del Lavoro di _____
Posta elettronica _____
Fax _____

OGGETTO: Comunicazione di inizio prestazione lavorativa lavoratore intermittente, ex articolo 1 comma 21, lett. b) della Legge n. 92/2012

DATI DATORE DI LAVORO

Denominazione: _____

P. IVA / C.F.: _____

Unità Operativa nella quale è impiegato il lavoratore: _____

SOGGETTO CHE EFFETTUA LA COMUNICAZIONE *(solo se diverso dal datore di lavoro)*

Denominazione: _____

P. IVA / C.F.: _____

DATI LAVORATORE E DURATA PRESTAZIONE

DATI LAVORATORE		PERIODO DI IMPIEGO			
		PRESTAZIONE SINGOLA		CICLO INTEGRATO DI PRESTAZIONI (*)	
Cognome e nome	Codice fiscale	Giorno inizio	Giorno fine	Giorno inizio	Giorno fine

(*) *Il datore di lavoro deve indicare il periodo continuativo di giornate lavorative di durata non superiore a 30 giorni di calendario.*

Riteniamo inoltre opportuno soffermarci su un'ulteriore criticità, riguardante la **comunicazione periodica da fare nei confronti delle RSU, ovvero delle RSA** e , in mancanza alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale da parte dei datori che utilizzano lo strumento della somministrazione.

Come illustrato nelle precedenti circolari, la norma fa riferimento ai **“contratti di somministrazione conclusi”** quali oggetto della comunicazione.

Fermo restando l'obbligo di comunicazione dei contratti stipulati e terminati nel corso dell'anno di riferimento, si pone l'interrogativo su cosa debba essere inteso con **“conclusi”**.

Si ritiene che con la locuzione “contratti di somministrazione di lavoro conclusi” il Legislatore abbia voluto intendere i **contratti sottoscritti** nel corso dell’anno di riferimento. Sono, quindi, questi ultimi oggetto di comunicazione secondo quanto previsto dall’art. 24, comma 4, lett. b.

LE DISPOSIZIONI INTRODOTTE DALLA “RIFORMA FORNERO” PER CONTRASTARE LE DIMISSIONI IN BIANCO

Per contrastare il fenomeno delle “**dimissioni in bianco**”, la **Riforma del lavoro** introduce, da domani **18 luglio 2012**, l’obbligo di convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale per la generalità dei rapporti di lavoro.

Più precisamente, viene stabilito che **dal 18 luglio 2012** l’efficacia:

- delle **dimissioni della lavoratrice o del lavoratore** e
- della **risoluzione consensuale del rapporto**

è **sospensivamente condizionata, per tutti i lavoratori** (indipendentemente dal fatto che siano anche genitori),

- **alla convalida** effettuata presso

- la **Direzione Territoriale del Lavoro (DTL)** o il **Centro per l’impiego** territorialmente competenti, ovvero

- le **sedi individuate dai CCNL** stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- **alla sottoscrizione** (**in alternativa** alla suddetta convalida presso i servizi ispettivi) di un’**apposita dichiarazione** della lavoratrice o del lavoratore apposta **in calce** alla **ricevuta** di trasmissione telematica della **comunicazione di cessazione** del rapporto di lavoro da inviare al Centro per l’impiego entro i 5 giorni successivi alla stessa.

A tale riguardo **si attendono** a breve dei **chiarimenti operativi** da parte del Ministero del Lavoro.

Il rapporto di lavoro si intende risolto se:

- entro 7 giorni dalla ricezione, il lavoratore o la lavoratrice **non aderiscono all’invito** del datore di lavoro;
- la lavoratrice o il lavoratore **non effettuano**, nei predetti 7 giorni (che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso) **la revoca** delle dimissioni o della risoluzione consensuale.

Se il datore di lavoro, **entro 30 giorni dalla data delle dimissioni** o della risoluzione consensuale, **non trasmette** alla lavoratrice o al lavoratore **l’invito** ad apporre la convalida

o a firmare l'apposita dichiarazione, le dimissioni si considerano prive di effetto.

17 luglio 2012

I migliori saluti.

Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.

Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: negoilconsenso@studio-filippi.it

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.