



N. 100
del 3 Luglio 2012

News per i Clienti dello studio

Ai gentili clienti
Loro sedi

La nuova riforma del lavoro

Gentile cliente con la presente intendiamo informarLa che, **con la votazione delle quattro fiducie nella Camera avvenuta lo scorso 27.06.2012**, è stata approvata definitivamente la **riforma del lavoro**, che nei prossimi giorni verrà pubblicata in Gazzetta Ufficiale. La (futura) legge di riforma del mercato del lavoro apporta **numerose modifiche all'attuale disciplina, tra cui evidenziamo la riforma degli ammortizzatori sociali, con l'introduzione dell'ASPI e l'eliminazione della mobilità (salvo le disposizioni ad hoc valide per il periodo transitorio fino al 01.01.2016), la riforma della disciplina dell'apprendistato con la previsione di una durata minima e l'introduzione di vincoli per beneficiare dell'istituto collegati alla conferma del posto di lavoro dei giovani assunti, l'introduzione di un contributo aggiuntivo per i rapporti di lavoro a tempo determinato (introdotto con l'evidente scopo di "ancorare" gli interessi economici del datore di lavoro alla stabilità del rapporto di lavoro dei suoi sottoposti), l'introduzione di un'imposta sui licenziamenti (al fine di evitare, probabilmente, il fenomeno della negoziazione delle dimissioni), l'estensione della conferma delle dimissioni volontarie (per contrastare l'utilizzo della "lettera di dimissioni in bianco").** Vengono ridotte, inoltre, le **ipotesi di reintegro del lavoratore a seguito del licenziamento: nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo** (c.d. licenziamenti per motivi economici), infatti, il lavoratore avrà solo **diritto ad un'indennità**.

Premessa

Con la riforma del lavoro, il legislatore ha modificato profondamente (se non riscritto) la disciplina dei rapporti di lavoro. Al fine di **razionalizzare i rapporti intercorrenti tra datore di lavoro e lavoratore, contrastare l'uso distorto di schemi contrattuali diversi dal contratto di lavoro**

subordinato e contenere la spesa pubblica, il Governo tecnico ha posto la fiducia su un provvedimento oggetto di forti contestazioni.

Vista la vastità, nonché l'importanza economica e sociale della materia trattata, viene istituita una **cabina di regia** per **monitorare gli effetti della riforma**, a cui parteciperanno il Ministero del Lavoro, l'INPS e l'ISTAT. Se necessario, **l'attività di monitoraggio svolta verrà utilizzata per correggere i provvedimenti presi.**

Di seguito illustriamo le **principali disposizioni contenute nella legge di riforma del lavoro approvata** – per ultimo - **alla Camera in data 27.06.2012.**

Nuovi interventi per il rilancio dell'economia

Apprendistato

Le novità in materia di contratto di apprendistato, principalmente sono le seguenti:

- gli accordi interconfederali o dai contratti collettivi nazionali devono prevedere una **durata minima del rapporto di apprendistato non inferiore a sei mesi** (fatte salve le attività stagionali);
- in riferimento alle **assunzioni, a decorrere dal 1° gennaio 2013 si incrementa il numero massimo di apprendisti che possono essere assunti.** In particolare, viene previsto che:

APPRENDISTATO: NUMERO DI APPRENDISTI

Ipotesi	Limite
Datori di lavoro che occupano fino a 3 dipendenti	Può assumere fino a 3 apprendisti.
Datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti	100% rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.
Altri casi	In tutti gli altri casi i datori di lavoro possono assumere apprendisti in un rapporto 3 a 2 con le maestranze specializzate.

- L'assunzione di nuovi apprendisti è **subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50%**

degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro (la percentuale è tuttavia stabilita al 30% nei primi 36 mesi successivi all'entrata in vigore della legge). Qualora non sia rispettata la percentuale, è **consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, o di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi**. Gli apprendisti assunti in violazione di questi limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, a partire dalla data di costituzione del rapporto.

OSSERVA

Dal computo della percentuale sono **esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa**.

Contratti a tempo determinato

Viene **modificato** il Dlgs 368/2001, che disciplina il **contratto di lavoro a tempo determinato**. Le modifiche, in via generale, prevedono **l'utilizzo del contratto a termine come strumento di assunzione a pieno titolo** (e non in deroga all'assunzione in via ordinaria a tempo indeterminato): in molti casi, infatti, **il datore di lavoro non è tenuto a giustificare l'utilizzo di tale strumento, né tantomeno di provare la sussistenza delle cause che ne hanno determinato lo sfruttamento**. Tale modifica, viene controbilanciata da un **irrigidimento del ricorso al contratto a termine nel rispetto dei lavoratori già assunti, ad esempio prevedendo un termine più ampio per la loro riassunzione** (si vuole evitare l'ipotesi, in buona sostanza, un cui il rapporto di lavoro prosegue senza sostanziali interruzioni senza assunzione a tempo indeterminato).

In particolare, viene prevista:

→ **esclusione del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo ai fini della stipula di un primo contratto di lavoro a termine**, qualora la durata **non sia superiore a un anno**. Il contratto, però, **non può** comunque

essere oggetto di proroga;

- **viene escluso il requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo**, per le sole ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, **nel caso in cui l'assunzione avvenga nell'ambito di particolari processi produttivi** (determinati 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);
- vengono **prolungati i limiti temporali di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre i quali il contratto a termine si considera a tempo indeterminato** (dai 20 giorni attualmente previsti a 30 giorni in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi; dai 30 giorni attualmente previsti a 50 giorni in caso di contratti di durata superiore);

OSSERVA

Viene introdotto **l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente**, entro la scadenza della durata del rapporto prevista dal contratto, che **il rapporto continuerà**, indicando anche la durata della prosecuzione.

- viene **prolungato l'intervallo di tempo oltre il quale la stipula di un nuovo contratto a termine dopo la scadenza del precedente si considera come assunzione a tempo indeterminato** (dai 10 giorni attualmente previsti a 60 giorni in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi; dai 20 giorni attualmente previsti a 90 giorni in caso di contratti di durata superiore);
- ai fini del calcolo del limite di **36 mesi** (superato il quale il rapporto a termine si considera comunque a tempo indeterminato) si tiene conto anche dei **periodi di missione nell'ambito di contratti di somministrazione**.

Contribuzione gestione separata

Viene previsto **l'incremento dell'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla gestione separata Inps e della corrispondente aliquota**

INPS

per il computo delle prestazioni pensionistiche. Viene previsto un incremento progressivo delle due aliquote, a decorrere dal 2013 fino al 2018, fino al conseguimento di aliquote pari, rispettivamente, **al 33%** (dal 27% attuale) e **al 24%** (dal 18% attuale) per i casi in cui il soggetto sia iscritto anche ad altra forma pensionistica obbligatoria o sia già titolare di un trattamento pensionistico.

ASPI

Viene **istituita dal 1° gennaio 2013 l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (Aspi), che si concretizza nell'erogazione di un'indennità mensile ai lavoratori dipendenti del settore privato, compresi gli apprendisti ed i soci di cooperative di lavoro.**

OSSERVA

L'Aspi sostituirà, a regime, l'indennità di mobilità, l'indennità di disoccupazione non agricola a requisiti normali e ridotti, nonché l'indennità di disoccupazione speciale edile.

La durata di corresponsione dell'Aspi, in relazione all'età dei lavoratori interessati da nuovi eventi di disoccupazione involontaria verificatisi a decorrere dal 01.01.2016, prevedendo un periodo massimo di fruizione pari a:

- **12 mesi per i lavoratori con età inferiore a 55 anni;**
- **18 mesi per quelli con età maggiore di 55 anni.**

Le modalità di calcolo dell'ASPI sono le seguenti:

MODALITA' DI CALCOLO DELL'ASPI

Come si calcola l'importo dell'ASPI

L'Aspi è pari al 75% della retribuzione mensile nei casi in cui quest'ultima non superi, nel 2013, l'importo mensile di 1.180 euro.

Nel caso in cui la retribuzione mensile sia superiore a tale importo l'indennità è pari al 75% del predetto importo incrementata di una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo.

		Il massimale erogabile, che mensilmente risulta essere pari a 1.119,32 euro. Prevista, infine, una riduzione della misura dello strumento in relazione alla sua durata, pari al 15% dopo i primi 6 mesi di fruizione e di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese di fruizione.
Riduzione in relazione alla durata	in alla	100% nei primi 6 mesi. 85% dopo i primi 6 mesi fino a 12 mesi. 70% dopo i 12 mesi.

Mini ASPI

Introdotta un **ulteriore istituto di sostegno del reddito**, denominato **mini-Aspi**, volto ad assicurare, dal 1° gennaio 2013, i **lavoratori che non abbiano i requisiti per la fruizione dell'Aspi**. La mini-Aspi va a sostituire l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, condizionandola alla presenza e permanenza dello stato di disoccupazione. In particolare, **la mini-Aspi può essere concessa in presenza di almeno 13 settimane di contribuzione** di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi, e consiste in un'indennità di pari importo dell'Aspi.

Contribuzione ASPI e contratti a tempo determinato

Viene prevista:

- l'applicazione di un'aliquota (pari all'1,31%);
- un **contributo addizionale** (a carico del datore di lavoro), **per ogni rapporto di lavoro subordinato diverso da quello a tempo indeterminato, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, fatte salve specifiche eccezioni.**

Modifiche alla CIGS

Il comma 70 **sopprime, a decorrere dal 1° gennaio 2016, la CIGS nei casi di fallimento, di liquidazione coatta amministrativa, di amministrazione straordinaria e di omologazione del concordato preventivo con cessione dei beni, nonché nei casi di aziende sottoposte** (ai sensi della disciplina contro le organizzazioni criminali di tipo mafioso) **a sequestro o confisca.**

Al contrario la norma **estende, a partire dal 1° gennaio 2013, l'ambito di applicazione della Cigs, ad alcuni settori già interessati da estensioni del medesimo istituto mediante norme transitorie o**

modalità particolari, che con tale disposizione vengono quindi tutelati a regime.

I settori interessati da questa "estensione" sono:

- imprese esercenti **attività commerciali con più di cinquanta dipendenti**;
- **agenzie di viaggio e turismo**, compresi gli **operatori turistici**, con più di **cinquanta dipendenti**;
- imprese di **vigilanza con più di quindici dipendenti**;
- imprese del **trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti**;
- imprese del **sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti**.

Associazione in partecipazione

Secondo quanto stabilito dalla riforma, il **contratto di associazione in partecipazione** è il contratto in base al quale **l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto**.

Per evitare elusioni o abusi, l'articolo 86, comma 2, del Dlgs 276/2003, prevede che in caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, **il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività**, o in mancanza di contratto collettivo, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo (salvo alcune eccezioni).

Viene previsto che, **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** (salvo rapporto di parentela tra i consociati). In caso di violazione di questo divieto, il rapporto di lavoro con tutti gli associati si considera **subordinato a tempo indeterminato**.

OSSERVA

Sono fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della riforma, siano stati certificati ai sensi dell'articolo 75 e seguenti del Dlgs 276/2003.

Partite iva e collaborazioni

Viene introdotto l'articolo 69-bis nel Dlgs 276/2003 con l'obiettivo di razionalizzare il ricorso alle **collaborazioni rese da titolari di partita Iva**. In particolare, viene introdotta la presunzione secondo cui le prestazioni rese da titolari di partita Iva sono da **considerarsi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** qualora ricorrano almeno **due dei seguenti presupposti**:

- la durata della collaborazione sia **superiore a 8 mesi nell'arco di un anno solare**;
- il **ricavo dei corrispettivi percepiti dal collaboratore** nell'arco dello stesso anno solare superi la **misura dell'80 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti** dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;
- il prestatore abbia la **disponibilità di una postazione fissa di lavoro presso il committente**.

OSSERVA

Le norme che disciplinano il lavoro a progetto e il lavoro occasionale non si applicano alle sole prestazioni professionali riconducibili alle attività per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi, ferma restando la possibilità per i professionisti abilitati di svolgere, sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa, attività diverse da quelle per le quali è necessaria l'iscrizione.

Contrattazione di secondo livello

Viene messo a regime lo sgravio contributivo riconosciuto per incentivare la **contrattazione di secondo livello** (articolo unico commi

66 e 67 legge 247/2007), che pertanto non deve essere più riconfermato di anno in anno.

Contratto di inserimento

Viene **abrogata a partire dal 01.01.2013 la disciplina del contratto di inserimento**, che continuerà a produrre effetti per le assunzioni effettuate entro e non oltre il 31.12.2012.

Dimissioni in bianco

Viene **modificata la disciplina sulla preventiva convalida delle dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore** in alcune circostanze, con l'obiettivo di contrastare il fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco. Nel dettaglio:

- si estende (**da uno**) ai primi tre anni di vita del bambino la durata del periodo in cui opera l'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie;
- si estende (**da uno**) ai primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento la durata del periodo in cui opera l'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie.

Nei casi sopra indicati, **si estende l'istituto del convalida anche al caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**; e sempre nei casi sopra indicati, viene specificato che la convalida costituisce condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro.

Lavoro accessorio

Viene **ristretto**, con la riforma del lavoro, il **campo di operatività dell'istituto del lavoro accessorio**. In particolare, vengono **ridefiniti i limiti di applicazione sulla base del solo criterio dei compensi prevedendo che:**

- il loro **importo complessivo non può essere superiore a 5.000 euro** nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti;
- le **attività svolte a favore di ciascun committente non possono comunque superare i 2.000 euro annui**.

Per quanto riguarda le **attività agricole**, si escludono le casalinghe dal novero dei soggetti abilitati. È stato specificato che le attività agricole svolte a favore ossia di produttori agricoli con volume d'affari annuo non superiore a 7.000 non possono comunque essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Evidenziamo, inoltre, che:

- viene **soppressa la norma che attualmente consente alle imprese familiari di ricorrere al lavoro accessorio per un importo complessivo**, in ciascun anno fiscale, **fino a 10.000 euro**;
- vengono **soppresse le discipline sperimentali che consentono prestazioni di lavoro accessorio da parte di titolari di contratti di lavoro a tempo parziale** e di **percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito**.
- per favorire **l'integrazione dei lavoratori stranieri**, i compensi percepiti nell'ambito del lavoro accessorio rilevano anche nel **calcolo del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno**.

Lavoro a progetto

Secondo quanto previsto dalla **nuova disciplina dettata dalla riforma del lavoro**:

- si consente che **il contratto di lavoro a progetto sia riconducibile unicamente a progetti specifici** (e non più anche a «programmi di lavoro o a fasi di questi ultimi», come ora previsto);
- **si esclude che il progetto possa consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente o nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi**;
- viene **previsto che tra gli elementi essenziali da indicare in forma scritta** debba esservi anche il **risultato finale che si intende conseguire attraverso il contratto di lavoro a progetto**.

In riferimento al corrispettivo, viene previsto che **non può essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro**. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, 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.

È stata introdotta la **facoltà per il committente di recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile**

la realizzazione del progetto.

Viene previsto, inoltre che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, sono **considerati rapporti di lavoro subordinato nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe rispetto a quella svolta dai lavoratori dipendenti** (dell'impresa committente), fatte salve la **prova contraria a carico del committente**, nonché le prestazioni di elevata professionalità (le quali possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Lavoro part time

Secondo quanto previsto dalla riforma, i contratti collettivi stabiliscono **condizioni e modalità che consentano al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche.**

Al lavoratore è **riconosciuta la facoltà in determinati casi di revocare il consenso prestato all'inserimento di clausole flessibili o elastiche, ossia:**

- **convivenza con figli di età non superiore agli anni tredici;**
- presenza di **patologie oncologiche**, per i quali sussista una ridotta capacità lavorativa;
- **patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori** del lavoratore, o di **convivenza con familiari portatori di handicap;**
- **lavoratori studenti** (iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali).

Lavoro intermittente o a chiamata

Viene **modificata la disciplina del lavoro intermittente** (c.d. lavoro a chiamata o job on call), previsto dagli articoli 33-40 del Dlgs 276/2003. In particolare:

- vengono **modificati i limiti di età del lavoratore entro i quali il contratto di lavoro intermittente può sempre essere concluso** (il limite minimo viene abbassato da 25 anni a 24 anni a condizione che le prestazioni vengano svolte entro il venticinquesimo anno di età, mentre il limite massimo viene innalzato da 45 anni a 55 anni);
- **si introduce l'obbligo di comunicazione preventiva del datore di**

lavoro, con modalità semplificate, alla Direzione territoriale del lavoro competente, del ricorso a una prestazione lavorativa, di durata superiore a 30 giorni, sulla base di un contratto di lavoro intermittente;

→ viene **eliminato l'articolo 37, che dispone che nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana**, nonché nei periodi delle **ferie estive** o delle **vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità (di cui all'articolo 36) è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.**

Licenziamento collettivo

Sono state modificate le **conseguenze sanzionatorie dei licenziamenti illegittimi o inefficaci, intimati ai singoli lavoratori all'esito della procedura di licenziamento collettivo. Viene previsto che:**

LICENZIAMENTO COLLETTIVO	
Recesso intimato senza l'osservanza della forma scritta	Si applica il regime sanzionatorio previsto dal nuovo testo dell'articolo 18, comma 1, della legge 300/1970 (ossia la reintegrazione nel posto di lavoro e una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione, comunque non inferiore a 5 mensilità).
Recesso intimato senza il rispetto della procedura sindacale	Si applica la tutela prevista per i licenziamenti economici dal nuovo testo dell'articolo 18, comma 7, terzo periodo, della legge 300/1970 (ossia indennità determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale).
Recesso intimato violando i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità (elencati dall'articolo 5 della legge 223/1991)	Si applica la tutela reale prevista dal nuovo testo dell'articolo 18, comma 4, della legge 300/1970 (ossia la reintegrazione nel posto di lavoro e una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal

momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione, comunque non superiore a 12 mensilità).

Viene modificata la **procedura sindacale che deve seguire il datore di lavoro che intende intimare licenziamenti collettivi.**

NUOVA PROCEDURA

La nuova procedura per il licenziamento collettivo

La comunicazione dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, che l'impresa deve effettuare nei confronti di determinati soggetti pubblici, avvenga non contestualmente, ma entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi a ciascuno dei lavoratori interessati.

Gli eventuali vizi della comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive associazioni di categoria (con la quale inizia la procedura di licenziamento collettivo) sono sanabili, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della medesima procedura.

Licenziamento illegittimo

Viene modificata la disciplina relativa alla **tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, prevedendo una riduzione dell'area della tutela reale.** Nel dettaglio, la nuova disciplina a tutela del lavoratore nel caso di licenziamento illegittimo risulta così articolata:

TUTELA LAVORATORE E LICENZIAMENTO NULLO

Licenziamento nullo

Viene sostanzialmente confermata la normativa vigente, che prevede la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e dal numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro, nonché un'indennità commisurata all'ultima

		<p>retribuzione globale maturata dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione (e comunque non inferiore a 5 mensilità). Resta fermo, poi, che il lavoratore può optare, in alternativa, per un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale.</p>
	<p>Licenziamento illegittimo disciplinare</p>	<p>Viene prevista l'attribuzione di un valore dirimente alle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo soggettivo contenute nella contrattazione collettiva e modificato l'apparato sanzionatorio previsto in ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo.</p> <p>In riferimento al primo aspetto si prevede che nelle ipotesi in cui il giudice accerti che il fatto posto alla base del recesso non sussiste o che la contrattazione collettiva punisce il fatto con sanzione diversa, il lavoratore deve essere reintegrato e risarcito del danno retributivo e contributivo entro un massimo di 12 mensilità</p> <p>In relazione al profilo sanzionatorio la nuova normativa individua una soglia massima di indennità risarcitoria (12 mesi), mentre scompare la misura minima della sanzione.</p> <p>In tutti gli altri casi, il rapporto è risolto ed il lavoratore viene risarcito con una somma da 12 a 24 mensilità di retribuzione.</p>
	<p>Licenziamento inefficace</p>	<p>Nel caso di licenziamento inefficace per violazione del requisito di motivazione, della procedura disciplinare o della procedura di conciliazione, non trova più applicazione la reintegrazione nel posto di lavoro e il giudice riconosce al lavoratore un'indennità risarcitoria complessiva determinata tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale.</p>

Licenziamenti

Secondo quanto stabilito dalla riforma del lavoro **la comunicazione del**

individuali

licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi. Viene ridotto, inoltre, **da 270 giorni a 180 giorni il termine entro il quale deve essere depositato il ricorso nella cancelleria del tribunale** in funzione di giudice del lavoro o deve essere comunicata alla controparte la richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato.

Viene introdotta, inoltre, una **procedura di conciliazione davanti alla Commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro, che il datore di lavoro**, avente i requisiti dimensionali (immutati) previsti dal nuovo articolo 18, comma 8, della legge 300/1970, **deve obbligatoriamente esperire prima di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo** (ossia il licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) e **si configura, quindi, come condizione di procedibilità.**

Licenziamenti e finanziamento ASPI

Viene introdotta un'**imposta sui licenziamenti**: nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro diversa dal licenziamento volontario dal lavoratore assunto a tempo indeterminato, il datore di lavoro deve pagare un'imposta pari al 50% dell'indennità ASPI spettante al lavoratore per ogni 12 mesi di anzianità lavorativa (massimo 150% oltre i 36 mesi).

L'imposta, introdotta al fine di limitare il fenomeno della negoziazione del licenziamento, andrà a finanziare l'ASPI.

Viene prevista, per il periodo 2013-2015 la **sospensione del versamento del ticket qualora sussista uno dei seguenti casi:**

- **licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto**, ai quali siano succedute **assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscono la continuità di occupazionale prevista dai CCNL** stipulati dalle organizzazioni sindacali di lavoratori e dei datori di lavoro;
- **interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili**, per **completamento delle attività** a chiusura del cantiere.

Ricordiamo, inoltre, che **la maggiorazione del ticket in caso di**

licenziamento collettivo si applica solo a partire dal 01.01.2017. In particolare, viene previsto che **a decorrere da tale data, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale:**

- **non abbia formato oggetto di accordo sindacale:** il contributo è moltiplicato per **tre volte**;
- **abbia formato oggetto di accordo sindacale:** il contributo viene **versato secondo le modalità sopra indicate senza alcuna maggiorazione.**

**Misure fiscali –
canoni di
locazione**

Tra le misure fiscali di maggior rilievo, introdotte con la riforma del lavoro, evidenziamo che **a partire dal 01.01.2013 è prevista:**

- la **riduzione della deduzione forfettaria** per spese riservata a coloro che percepiscono **canoni di locazione da immobili:** la misura della deduzione passa **dal 15% al 5%**;
- la **riduzione della percentuale di deducibilità delle spese sostenute per l'utilizzo di veicoli a motore nell'esercizio dell'attività di impresa, arte o professione** (dal 40% al 27,5% per i veicoli aziendali, dal 90% al 70% per i veicoli assegnati ad uso promiscuo ai dipendenti).

Alla luce di quanto sopra, lo Studio resta a disposizione per ogni qualsivoglia chiarimento. Cordiali saluti.