
I primi chiarimenti del Ministero del lavoro sulla Riforma Fornero

di [Celeste Vivenzi](#)

Pubblicato il 26 Luglio 2012

ecco quali sono le istruzioni ministeriali per l'applicazione delle novità inserite nella Riforma Fornero nei contratti di lavoro: apprendistato, dimissioni, lavoro accessorio e lavoro intermittente

Il **Ministero del Lavoro**, con la circolare n. 18 del 2012, ha fornito le prime indicazioni pratiche per l'applicazione della Legge n.92/12 in vigore dal 18 luglio 2012. Di seguito si analizzano i punti principali trattati nella circolare.

Dimissioni in bianco

E' prevista la convalida delle dimissioni presso la DPL e, in alternativa, il dipendente può sottoscrivere una dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto per esprimere il recesso volontario. La convalida non è richiesta in caso di procedure di riduzione del personale effettuate in sede qualificata e si precisa che, in caso di mancata conferma delle dimissioni entro 30 giorni dalla data delle dimissioni stesse, il datore di lavoro deve trasmettere al lavoratore l'invito alla convalida. Il lavoratore può, entro 7 giorni di calendario dalla ricezione dell'invito, revocare le dimissioni ovvero, superato detto termine, le stesse si intenderanno valide a tutti gli effetti.

Contratto a termine

Viene precisato che le ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo (ai fini della valida stipulazione del contratto) possono essere omesse soltanto per il primo rapporto a tempo determinato, di durata massima pari a 12 mesi, tra il medesimo lavoratore e il soggetto utilizzatore (se l'assunzione riguarda un lavoratore con cui sia già stato intrattenuto un rapporto di lavoro la causale è richiesta). Viene inoltre chiarito che i 12 mesi non sono frazionabili e che il contratto non è prorogabile anche se stipulato con durata inferiore ai 12 mesi. Il periodo massimo di occupazione nel contratto a termine presso uno stesso datore di lavoro è pari a 36 mesi (si considerano anche i contratti di

somministrazione stipulati dopo il 18 luglio 2012 ed il limite massimo di 36 mesi non vale per l'assunzione con contratto di lavoro somministrato).

Assunzione apprendisti

La stabilizzazione è prevista solo per i datori di lavoro con un numero di dipendenti almeno pari a 10 (ovvero assunzione subordinata a tempo indeterminato, nei 36 mesi precedenti del 30% degli apprendisti fino al 17 luglio 2015 e del 50% dal 18 luglio 2015). In caso di mancato rispetto delle regola di cui sopra è possibile l'assunzione di un apprendista rispetto a quelli già confermati.

Lavoro accessorio

Viene introdotto il limite economico di € 5.000,00 complessivi per ogni prestatore; per committenti imprenditori commerciali e professionisti il limite massimo annuale è pari a € 2.000,00 (il limite non trova applicazione nel settore agricolo dove è possibile utilizzare *voucher* fino a € 5.000,00 se l'attività è svolta da pensionati, studenti entro 25 anni di età e nei confronti di piccoli imprenditori agricoli).

I voucher acquistati in precedenza saranno utilizzabili fino al 31 maggio 2013 fatta salva la possibilità di rimborso.

Collocamento disabili

I nuovi criteri per il conteggio della base occupazionale ai fini della determinazione del numero di soggetti da assumere (si prevede il computo dei lavoratori a tempo determinato con contratti di durata non superiore a 9 mesi e i lavoratori a tempo determinato dovranno essere conteggiati *pro quota*). Vanno computati anche i lavoratori a termine il cui inserimento è indispensabile per la realizzazione del ciclo produttivo ed esclusi i lavoratori assunti a termine per ragioni sostitutive.

Lavoro intermittente

Tale tipo di contratto può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni individuate dai Ccnl in quanto il vecchio art.37 del D.Lgs. n.276/03 è abrogato:

- per i soggetti con oltre 55 anni e meno di 24 anni alla data della stipula (in quest'ultimo caso per prestazioni svolte entro il 25° anno);
- per le attività individuate dal Ministero con la tabella allegata al R.D. n.2657/23. I contratti già in essere alla data del 18 luglio 2012 cessano di produrre effetti dal 18 luglio 2013. Il legislatore ha previsto l'obbligo di comunicazione della chiamata del lavoratore (per prestazioni inferiori a 30 giorni anche tramite comunicazione semplificata tramite sms).

In caso di mancata prestazione o di variazioni è necessario effettuare una nuova comunicazione prima dell'inizio della stessa e, in assenza di tale comunicazione, la prestazione si riterrà comunque effettuata (con l'effetto degli oneri retributivi e contributivi). Per prestazioni svolte in giorni diversi da quelli comunicati è prevista una sanzione dal € 400,00 a € 2.400,00 (in attesa di disposizioni al momento la comunicazione avverrà tramite *email* o fax).

26 luglio 2012

Celeste Vivenzi