

LAVORO

Contratti a termine, riforma più morbida per le imprese

Ho cercato di informarmi attraverso i giornali economici, ma ho idee molto confuse sulle novità davvero importanti introdotte dalla riforma del mercato del lavoro. E' possibile avere un riepilogo chiaro?

Il decreto legge n. 83/2012, il cosiddetto "Decreto sviluppo", convertito in legge n. 134/2012, in vigore dallo scorso 12 agosto 2012, ha introdotto rilevanti modifiche alla legge 92/2012, cioè alla "Legge di riforma del mercato del lavoro".

Innanzitutto, per le ipotesi di successione dei contratti a termine, l'art. 46bis introduce la possibilità di applicare anche alle attività stagionali l'intervallo ridotto (20 giorni per i contratti di durata fino a sei mesi e 30 giorni per i contratti di durata superiore) tra un contratto e l'altro. Si prevede, inoltre, che tale intervallo ridotto sia applicabile in ogni altra ipotesi prevista dalla contrattazione collettiva, di ogni livello.

Il decreto aggiunge, poi, una ulteriore ipotesi di somministrazione a tempo determinato ammettendola "in tutti i settori produttivi" in caso di utilizzo, da parte del somministratore, "di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato".

Importanti novità riguardano anche i titolari di partite Iva: vengono cambiati due dei tre elementi presuntivi (quelli della durata e del reddito complessivo del collaboratore) da valutare per determinare eventuali rapporti di lavoro dipendente "di fatto", dissimulati con l'interposizione della partita

Iva: affinché scatti la presunzione, occorre che gli 8 mesi di prestazione all'anno e l'80% del fatturato riferibile allo stesso soggetto, anche per interposta persona, siano calcolati su 2 anni solari consecutivi (non più 1 anno).

Si prevede, poi, che i titolari di integrazione salariale o di misure di sostegno del reddito per l'anno 2013 possano lavorare con prestazioni di lavoro accessorio in tutti i settori produttivi, compresi gli Enti locali, con un compenso massimo di 3.000 euro nell'anno solare.

La indennità di mobilità è prorogata "a requisiti pieni" fino al 31 dicembre 2014.

Novità riguardano anche l'istituto della Cassa integrazione guadagni straordinaria nelle procedure concorsuali: il Decreto sviluppo prevede che si possa ricorrere alla Cassa integrazione guadagni straordinaria soltanto nel caso in cui l'azienda presenti prospettive di ripresa e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli occupazionali, che saranno valutati sulla base di criteri oggettivi determinati con decreto ministeriale del ministro del Lavoro. Per i contratti e gli accordi collettivi di gestione di crisi aziendale che prevedano il ricorso agli ammortizzatori sociali è previsto l'obbligo di deposito presso il Ministero del lavoro.

Riguardo alle assunzioni obbligatorie, si escludono dalla base occupazionale di computo i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi (la riforma aveva, invece, previsto la computabilità di tutti i rapporti a tempo determinato).

In tema di trasferimento di azienda in crisi, il Decreto sviluppo aggiunge all'art. 47, comma 4bis, della legge n. 428/1990 altri due casi in cui opera normalmente l'art. 2.112 del codice civile, qualora sia stato raggiunto un accordo sindacale circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione: 1) dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo e 2) omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti.

Novità riguardano anche i call center: dai benefici previsti dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 vengono escluse le aziende con almeno 20 dipendenti che delocalizzano attività di call center. Inoltre, l'attività di vendita diretta di prodotti o servizi in "outbound" può avvenire con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto soltanto sulla base di un corrispettivo fissato dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Avv. Luca Failla
LABLAW Studio Legale

CASA

Mutui, scelta tra surroga e sostituzione

Qual è la differenza tra surroga e sostituzione nel mutuo?

La surroga è un'operazione mediante la quale il mutuo viene "spostato" presso una banca diversa dall'originaria per accedere a migliori condizioni contrattuali. Consiste nel trasferimento dell'ipoteca sul mutuo stipulato con la banca surrogata in quello stipulato con la banca surrogante e per l'assenza di costi a carico del mutuatario. La banca surrogante chiede alla banca surrogata il valore residuo del debito e quest'ultima deve provvedere a dare risposta entro 10 giorni. La surroga prevede la stipula di un atto unico che contiene un nuovo contratto di mutuo, la quietanza di pagamento della banca surrogata e l'atto di surrogazione.

La sostituzione del mutuo, invece, consiste nella stipula di un nuovo contratto di mutuo da parte del mutuatario con la stessa o altra banca, con estinzione del mutuo precedente. In questo caso non vi è trasferimento di ipoteca, gravano sul mutuatario i costi istruttoria a seguito del nuovo contratto di mutuo e c'è il rischio di penale per l'estinzione anticipata del mutuo (in base alle precedenti condizioni contrattuali).

Dott.ssa Veronica Barison
Studio Sturaro Commercialisti

In collaborazione con

Professionisti.it

www.professionisti.it - Numero Verde 800 901 335

Email: info@professionisti.it

FAMIGLIA

Come rivalersi su un padre che si è negato

Ho cinquant'anni ed a seguito di accertamento giudiziale sono stato riconosciuto figlio di mio padre: vorrei sapere se ho diritto a percepire da lui quanto mai percepito prima.

La giurisprudenza più recente guarda con favore alla sua posizione, giudicando lesive le condotte di quei padri che privano i figli del diritto a crescere e formarsi nei loro ambienti e ciò con riferimento all'articolo 2 della Costituzione e all'articolo 2043 del Codice civile.

Pertanto, potrà agire per ottenere il risarcimento del danno subito perché il comportamento tenuto da suo padre ha leso un diritto inviolabile della persona, in quanto, come figlio, le è stato impedito di avere quegli apporti morali e materiali necessari alla sua miglior realizzazione di vita.

Le segnalo, in particolare, il Tribunale di Venezia 30.06.2004 e 18.04.2006 e, da ultimo, la lettura dell'articolo 2059 del Codice civile, orientata dalla sentenza di Cassazione a sezioni unite n. 26972/2008.

Ovviamente la invito a rivolgersi ad un legale per l'assistenza in giudizio.

Avv. Monica Mores
Studio legale
Avv. Monica Mores

LAVORO

In un'azienda il "coach" è un educatore

Si sente sempre più spesso utilizzare il termine "coach" legato alle risorse umane, è possibile considerarlo come un formatore o un educatore?

Molti termini anglosassoni sono entrati nel nostro vocabolario, ed il termine coach fa parte ormai di numerose discipline, anche nella formazione, dove per essere considerato coach bisogna avere le conoscenze necessarie e tipiche dell'educatore e del formatore. Per lavorare con il metodo del coaching, si deve saper mixare sapientemente conoscenze, momenti di apprendimento concreti basati sull'esperienza del cliente e diverse modalità e strategie d'intervento. Ciò comporta la conoscenza approfondita, da parte dell'"allenatore" delle principali scienze umane. Quando si utilizza il termine coach, si vuole indicare un professionista della formazione che abbia un approccio e una formazione multidisciplinare. Il suo intervento riguarda diversi ambiti come i pensieri, gli atteggiamenti, le emozioni, i comportamenti e le motivazioni. Quindi, il coach può essere inteso come una figura moderna di formatore o di educatore.

Dott. Damiano Frasson
GRUEMP - Formazione
Consulenza Coaching