



DI CLAUDIO MILOCCO

Con il disegno di legge sulla riforma del lavoro è stata intaccata in peggio la Legge Biagi. Tanto che le nuove norme in discussione sono oggetto di esame e pesanti critiche da parte delle associazioni sindacali dei datori di lavoro, e dei consulenti del lavoro. Esaminiamo in particolare le modifiche al contratto a chiamata, previste all'articolo 7. Detto contratto (chiamato intermittente o «job on call») è un contratto di lavoro subordinato mediante il quale il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro per un periodo di tempo determinato o indeterminato che viene utilizzato quando le esigenze aziendali lo richiedono nel rispetto del contratto individuale, della contrattazione collettiva o della legge.

Il contratto andrà stipulato per iscritto e dovrà interessare almeno un giorno di lavoro e può essere utilizzato per prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni e da lavoratori con più di 45 anni, anche pensionati e senza condizioni per periodi predefiniti (fine

Le proposte dell'Ancl per migliorare contratti a chiamata e co.co.pro.

Peggiorata la Legge Biagi

Nuove norme criticate dai professionisti di settore

settimana, ferie estive, vacanze pasquali e natalizie).

Le novità del disegno di legge sono rappresentate principalmente dall'obbligo di comunicare il contratto preventivamente alla Direzione provinciale del lavoro competente.

La sanzione amministrativa prevista va da 1 a 6 mila euro per ciascun lavoratore senza la possibilità di applicare la diffida.

Con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione, da adottarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, saranno individuate ulteriori modalità semplificate di comunicazione.

Al comma 2 dell'articolo 7 citato è previsto che «i contratti di lavoro a chiamata già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge, che non siano compatibili con le nuove disposizioni cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge».

In sintesi le modifiche che si propongono sono, per i datori di

lavoro, peggiorate rispetto alla normativa vigente, con l'inserimento di una nuova sanzione amministrativa elevata che si aggiunge a quelle già in vigore.

Le conseguenze pratiche saranno un ulteriore freno alle assunzioni. Quanto invece al lavoro a progetto, l'articolo 8 del disegno di legge della riforma del lavoro intende introdurre nuovi limiti operativi al contratto a progetto con modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. In sostanza il legislatore stabilisce che il progetto deve essere ben specificato, come anche l'obiettivo finale per il quale il datore di lavoro intende avvalersi del co.co.pro. Andrà subito evidenziato che il contratto a progetto era stato approvato per sostituire di fatto le collaborazioni coordinate e continuative note come co.co.co. che pur avendo ottenuto un notevole successo in termini occupazionali erano state contestate dai sindacati dei lavoratori. Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale senza vincolo di

subordinazione (cfr. art. 409 - n. 3 del cpc), devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore.

La norma ribadisce che il progetto 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.

Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali compativamente più rappresentative sul piano nazionale e deve indicare il risultato finale che si intende raggiungere. Le parti possono recedere dal contratto prima della scadenza del termine per giusta causa (art. 2119 c.c.) o per mutuo consenso. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine anche qualora

siano emersi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto (con onere della prova).

Il collaboratore, a sua volta, può recedere prima della scadenza del termine dandone preavviso, nel caso che tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di assunzione. Salvo prova contraria del committente, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto sono considerati rapporti di lavoro subordinato sin dalla data di costituzione del rapporto nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa committente, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità che possono essere individuate dai contratti collettivi di lavoro del settore. L'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

CHIARIMENTI

Ultime istruzioni provenienti dall'Inps

Divieto uso del contante nelle operazioni con l'Inps

L'Inps (messaggio n. 7073 del 24 aprile 2012) rammenta che, a decorrere dal 1° maggio 2012, i pagamenti all'Istituto potranno essere effettuati esclusivamente tramite bonifico su c/c bancario o postale della sede ovvero utilizzando il bollettino postale relativo al conto riscossioni varie. Tale divieto, imposto dalla norma di cui alla Legge n. 35-2012, riguarda anche le somme dovute dalle parti in sede giudiziale e le somme versate in relazione alle curatele fallimentari i cui pagamenti dovranno essere effettuati tramite strumenti di pagamento elettronici bancari o postali, ivi comprese le carte di pagamento prepagate e le altre carte di credito di cui all'art. 4 del d.l. n. 78/10.

Verifiche e invalidi civili

L'Inps (messaggio n. 6796 del 19 aprile 2012) informa di aver programmato 250 mila verifiche annue per ciascuna delle annualità 2011 e 2012, nei confronti dei titolari di benefici economici di invalidità civile. Lo scopo è quello di verificare lo stato di invalidità dei soggetti interessati.

Presentazione della domanda di cig in deroga

L'Inps attraverso la circolare n. 58 del 27 aprile 2012, informa che le domande di cig in deroga (con decorrenza dal 1° aprile 2012) devono essere presentate esclusivamente tramite la procedura telematica Digweb.

Agenzia delle entrate: la richiesta del duplicato della tessera sanitaria o del tesserino di codice fiscale viaggia online

L'Agenzia delle entrate ha comunicato che è attivo per il contribuente un servizio per richiedere in via telematica il duplicato della tessera sanitaria o del tesserino del codice fiscale. Tale richiesta potrà essere effettuata indicando il codice fiscale o i dati anagrafici del richiedente e specificando la motivazione della richiesta (ad esempio: furto, danneggiamento ecc.).

Chiarimenti Inps sulla Gestione separata

L'Inps, attraverso il messaggio n. 7751 del 7 maggio, fornisce chiarimenti in merito alla rivalsa del 4% applicata dai lavoratori autonomi sui compensi lordi spettanti. L'Istituto di previdenza evidenzia che il versamento dei contributi alla Gestione separata costituisce un obbligo del professionista mentre, al contrario, l'applicazione della stessa nei confronti del committente rimane una facoltà. Infine viene ricordato che, ai fini fiscali, la maggiorazione addebitata in fattura a titolo di rivalsa deve essere assoggettata al prelievo alla fonte di cui all'art. 25 del dpr n. 600/73 e concorre a formare la base imponibile dell'imposta sul valore aggiunto come previsto dall'art. 13 del dpr 26 ottobre 1972, n. 633.

Agevolazioni assunzioni per il Sud

Il ministro dell'economia e delle finan-

ze, unitamente al ministro del lavoro e delle politiche sociali e al ministro per la coesione territoriale, ha emanato un decreto attuativo con lo scopo di regolamentare il credito d'imposta spettante per la creazione di nuovi posti di lavoro nel Mezzogiorno.

L'agevolazione è rivolta ai datori di lavoro che hanno assunto o che si impegnano ad assumere a tempo indeterminato, nel periodo compreso tra il 14 maggio 2011 e il 13 maggio 2013, personale «svantaggiato» o «molto svantaggiato» nelle seguenti Regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia e Sardegna. I datori di lavoro avranno diritto ad un credito d'imposta nella misura del 50% dei costi salariali sostenuti nei 12 mesi successivi all'assunzione per ciascun lavoratore «svantaggiato» e nei 24 mesi successivi all'assunzione per ogni lavoratore «molto svantaggiato».

Rientro dei lavoratori in Italia: agevolazioni fiscali

L'Agenzia delle entrate (circolare n. 14 del 4 maggio) ha dettato le regole in merito all'applicabilità degli incentivi riservati ai cittadini dell'Unione europea che decidono di rientrare in Italia dopo un periodo di studio, lavoro o dopo il conseguimento di una specializzazione all'estero.

L'agevolazione consiste in un abbattimento della base imponibile

sui redditi di lavoro dipendente, di lavoro autonomo e d'impresa percepiti dalle persone fisiche pari al 70% per i lavoratori e all'80% per le lavoratrici.

L'agevolazione in oggetto riguarda anche i soggetti titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (ovvero redditi di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto) e anche redditi derivanti da somme percepite a titolo di borsa di studio.

Si rammenta che il beneficio fiscale decorre dal 28 gennaio 2011 e riguarda i cittadini dell'Unione europea nati dopo il 1° gennaio 1969 che abbiano maturato i requisiti a partire dal 20 gennaio 2009; una novità riguarda i sostituti d'imposta che dovranno lasciare, entro il 31 maggio prossimo, un nuovo modello Cud per l'annualità 2011 ai lavoratori in possesso dei requisiti che abbiano fatto richiesta di applicazione del beneficio (sembra comunque possibile, in alternativa, presentare domanda di rimborso all'Agenzia delle entrate). Con decorrenza dal periodo 2012 invece è concessa al lavoratore la facoltà di presentare la richiesta al proprio datore di lavoro anche decorso il termine di tre

mesi dall'assunzione e il datore di lavoro, nel caso di specie, può riconoscere l'agevolazione dal periodo di paga successivo alla richiesta o dal primo periodo di paga dell'anno successivo.

Celeste Vitenzi

Pagina a cura
DELL'UFFICIO STAMPA
E RELAZIONI ESTERNE
DELL'ANCL,
ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
Tel. 06/5415565
www.anclsu.com