



DI CLAUDIO MILOCCO

Da mercoledì 18 luglio è in vigore la legge n. 92 del 28 giugno 2012 sulla riforma del lavoro approvata definitivamente dal Parlamento e pubblicata sul Supplemento ordinario n. 136 della G.U. del 3 luglio 2012.

Le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori nonché i consulenti del lavoro sono tutti concordi nel giudicare negativamente la nuova legge che ritengono peggiorativa per la situazione occupazionale appesantendo la disciplina in entrata e in uscita dei lavoratori dipendenti.

Continua quindi la tendenza ad appesantire burocraticamente la gestione del personale, ad aumentarne i costi e ad aumentare la disoccupazione.

Fra le novità figura in prima linea quella sul contratto a progetto.

Lart. 1 dal comma 23 al 25 pre-

teri è entrata in vigore la nuova disciplina, un passo indietro rispetto al passato

La legge Fornero non piace Sindacati e consulenti contro la riforma del lavoro

precisa che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore.

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 ed 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 comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il compenso ai lavoratori a pro-

getto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati, nel settore medesimo, alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, 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.

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa. Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.

Salvo prova contraria a carico 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 stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'articolo 69, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si interpreta nel senso che l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Le disposizioni sopracitate si applicano ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge (18 luglio 2012).

— © Riproduzione riservata —

Le imprese: ora gli interventi strutturali

Per le imprese italiane la riforma del lavoro è l'ultima delle priorità. Gli interventi auspicati sono invece sulla diminuzione della pressione fiscale e sulla riforma della Pubblica amministrazione. A pochi giorni all'entrata in vigore del pacchetto Fornero, appare interessante rileggere gli esiti di un'indagine condotta dalla società di consulenza Business International presentati in occasione del convegno «L'Italia verso Europa 2020: come prosperare in una decade di crescita zero». Interessante perché le risposte degli imprenditori intervistati nel sondaggio collimano con le istanze presentate quotidianamente dall'Associazione nazionale consulenti del lavoro nella propria attività sindacale.

Come anticipato, gli interventi prioritari richiesti dalle imprese italiane riguardano la riforma della pubblica amministrazione, indicata nel 77% delle risposte, e la diminuzione della pressione fiscale, con il 68,3%. In questo senso, gli imprenditori intervistati da Business International chiedono interventi anche sulla defiscalizzazione degli utili reinvestiti nell'impresa e almeno la metà chiede una nuova impostazione del rapporto banca-impresa. Significativo il fatto che nessuno,

appunto, abbia indicato come prioritaria la riforma del lavoro e della previdenza.

L'indagine fotografa anche la situazione attuale delle imprese: due terzi degli intervistati continuano a lamentare effetti negativi dovuti alla crisi, quantificati in un peggioramento anche di otto punti percentuali rispetto alla situazione rappresentata nell'analogo studio condotto dalla società di consulenza nel 2009. Per il 47% degli imprenditori intervistati il fatturato è diminuito nell'ultimo biennio e prevale un senso di sfiducia nei confronti del futuro: il 70% del campione, infatti, ritiene che la crisi avrà ancora effetti di lungo e medio termine sulla propria azienda. Tra le principali criticità affrontate dalle imprese in questo periodo emergono la diminuzione degli ordini e delle vendite (62%), l'insolvenza dei clienti (60%), l'inefficienza della burocrazia (50%), l'aumento del costo del credito (40%) e la difficoltà di accedervi (39%). Il 29% degli intervistati lamenta l'aumento dei prezzi delle materie prime e mentre il 25% denuncia in ritardo nei pagamenti da parte della Pubblica amministrazione.

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

Sentenze della Cassazione

Cessazione del rapporto di lavoro

Con la sentenza n. 11462 del 9 luglio 2012 la Corte di cassazione ha stabilito che, in caso di mancato godimento delle ferie per prolungata malattia, con la conseguente e successiva cessazione del rapporto, spetta al lavoratore l'indennità sostitutiva. Tale indennità è da considerarsi infatti sostitutiva della retribuzione e del risarcimento del danno subito e, anche se il Ccnl di riferimento prevede che l'indennità sostitutiva spetti solamente in caso di mancato godimento dovuto a documentate esigenze di servizio l'indennità in questione, secondo la Corte, spetta in egual modo l'indennità sostitutiva (fatto salvo il caso in cui il lavoratore rifiuti l'offerta della fruizione del periodo feriale da parte del datore di lavoro).

Lavoratore licenziato per ragioni di produttività aziendale

La Corte di cassazione, sentenza n. 11465 del 9 luglio 2012, ha stabilito che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva è scelta esclusiva del datore di lavoro e pertanto, se tale scelta non è simulata, non può essere sindacata dal giudice (il giustificato motivo oggettivo di licenziamento è valido anche se riconducibile ad interventi riorganizzativi aziendali volti a ridurre i costi dovuti ad una crisi economica). La Corte, nel caso di specie, non ha infatti accolto il ricorso di una lavoratrice licenziata per motivo oggettivo riconducibile a crisi del datore di lavoro sostenendo che l'imprenditore non aveva fornito le necessarie prove a sostegno del licenziamento stesso.

Celeste Vivenzi



www.anclsu.com
www.anclsu.tv

consulenti del lavoro
consulenti per il lavoro

Puoi scegliere un aereo low cost,
ma il lavoro
è una cosa seria!

Per la gestione e l'amministrazione del personale della tua azienda,
affidati sempre ad un consulente del lavoro iscritto all'ordine.
La sua competenza sarà la tua differenza.

L'ANCL SUL TERRITORIO

STRUTTURA NAZIONALE

Via Cristoforo Colombo, 456
00145 Roma

T 06.5415742

F 06.5415565

M segreteria@anclsu.com

Consulta la sede più vicina a te su
www.anclsu.com/reallocali