



DI DAVID TROTTI

Il ministero è recentemente intervenuto sulla riforma Fornero con una circolare la n. 18 del 2012 che cerca di offrire dei chiarimenti su alcuni punti che riguardano la cosiddetta flessibilità in entrata ed altri aspetti specifici. In questo contributo toccheremo in specifico tre punti che stanno preoccupando i colleghi. Iniziamo da quello che è il problema probabilmente più critico evidenziato anche dal ministero e che può portare a delle conseguenze paradossali soprattutto per le aziende stagionali che vedono un numero massiccio di assunzioni a tempo determinato. Si tratta del collocamento obbligatorio. Ricordiamo che la riforma Fornero come dice il ministero nella circolare prevede che scoppiano dunque, dal novero dei soggetti non computati nell'organico aziendale, i lavoratori «occupati (...) con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi». E che la legge 68/1999 prevede che i datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal

Analisi della circolare operativa del ministero sulla legge Fornero

## Riforma del lavoro al palo

### Da pochi giorni in vigore, subito le prime criticità

momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili. Questo significa che se una azienda con dieci dipendenti a tempo indeterminato ne ha assunti altri otto per sette mesi (da aprile a ottobre cosa frequente nei villaggi turistici), il 18 luglio (data in cui è entrato il nuovo conteggio e quindi è sorto l'obbligo) si è trovata sottoposta agli obblighi del collocamento obbligatorio. Su questo tema il ministero da un primo elemento di tranquillità affermando che: «Ne consegue anzitutto che, ai fini della individuazione della base occupazionale, i lavoratori a tempo determinato dovranno essere computati pro quota (per esempio due lavoratori a tempo determinato impiegati anche contestualmente per sei mesi a tempo pieno vanno calcolati come una sola unità. Un secondo elemento che anche se non da certezza chiede cautela agli ispettori in questo periodo in cui si susseguono a raffica norme ed emendamenti immediatamente successivi è quello che afferma che va altresì ricordato che risulta in discussione in parlamento un emendamento alla legge n.

92/2012 che introduce l'esclusione dalla base di computo dei contratti a tempo determinato di durata sino a sei mesi; si raccomanda pertanto il personale ispettivo di adottare la massima cautela nella verifica del rispetto degli obblighi di assunzione e nell'irrogazione di eventuali sanzioni in attesa della definizione del citato emendamento. Detto questo non ci resta che raccomandare di fare molta attenzione da questo momento in poi nell'assunzione di tempi determinati anche in relazione agli obblighi del collocamento obbligatorio.

Altro elemento di criticità che i colleghi avevano sollevato e che la circolare affronta è il computo dei 36 mesi in considerazione della sommatoria tra tempo determinato e lavoro somministrato. Il ministero a questo riguardo afferma che la norma vuole evidentemente evitare che, attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro, si possano aggirare i limiti all'impiego dello stesso lavoratore con mansioni equivalenti; in tal modo, pertanto, nel limite dei 36 mesi andranno computati anche i periodi di occupazione sempre

con mansioni equivalenti legati ad una somministrazione a tempo determinato.

Ne consegue pertanto che i datori di lavoro dovranno tener conto ai fini dell'indicato limite dei 36 mesi, dei periodi di lavoro svolti in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati a far data dal 18 luglio p.v. (data di entrata in vigore della legge).

Si ricorda, in ogni caso, che il periodo massimo di 36 mesi, peraltro derogabile dalla contrattazione collettiva, rappresenta un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non al ricorso alla somministrazione di lavoro, ne consegue che raggiunto tale limite il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi.

Due elementi che anch'essi offrono rassicurazioni: il primo afferma che per i contratti a tempo indeterminato in essere il conteggio per sommatoria non si deve applicare; il secondo è che si potrà comunque continuare a

utilizzare il contratto di somministrazione anche successivamente a un contratto a tempo determinato che sommato ad un periodo precedente di somministrazione è arrivato a 35 mesi e 364 giorni. Su questo punto però consigliamo cautela perché bisognerà vedere cosa dirà la giurisprudenza che non è vincolata, lo ricordiamo, dalla prassi amministrativa.

Un ultimo punto che segnaliamo riguarda i voucher; ne riportiamo il testo (della circolare), perché per molte attività pone un limite significativo e di cui bisognerà tener conto. Il legislatore stabilisce inoltre che nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative (...) possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente (...).

Ai fini del rispetto della nuova disciplina, occorrerà pertanto verificare se il committente è un «imprenditore commerciale o professionista». (...) Il limite in questione necessita tuttavia delle opportune precisazioni.

© Riproduzione riservata

Nuova disciplina per il contratto a chiamata

## Assunzioni senza incentivi

DI CLAUDIO MILOCCO

La legge n. 92/2012 sulla riforma del lavoro, come già scritto, è valutata negativamente anche dai consulenti del lavoro. Interessante si presenta la nuova disciplina del contratto a chiamata con l'inserimento di nuovi obblighi e sanzioni che sicuramente scoraggeranno le assunzioni. Se il governo ritiene che con questi e altri vincoli le ditte assumeranno più personale con contratto a tempo indeterminato, effettua un calcolo sbagliato e dimostra di non conoscere la realtà del mondo del lavoro.

In base alle nuove disposizioni il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'art. 37.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 25 anni d'età o con lavoratori con più di 45 anni di età anche pensionati.

Questa norma è stata ridisegnata in peggio con riflessi negativi sull'occupazione.

Fra l'altro è stata abrogata la possibilità di detto contratto per le prestazioni nel fine settimana, nel periodo estivo, durante il periodo natalizio e durante le vacanze pasquali.

I commi 21 e 22 dell'articolo della legge in esame prevedono le seguenti novità:

a) il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;

b) prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica;

c) in caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 € in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione;

d) i contratti di lavoro a chiamata già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge cessano di produrre effetti decorso 12 mesi.

Lo strumento sarà utilizzato dalle Entrate per un controllo a 360°

## Aziende e professionisti alle prese con Gerico 2012

DI CELESTE VIVENZI

Aziende e professionisti si trovano inevitabilmente come ogni anno alle prese con Gerico 2012 al fine della determinazione del reddito d'impresa relativo all'annualità 2011. Fermo restando il concetto fatto proprio dalle sezioni unite della Cassazione (gli studi di settore non costituiscono presunzioni semplici qualificate), tale strumento verrà comunque utilizzato dall'Agenzia per stilare apposite liste dei contribuenti da sottoporre ad eventuali ulteriori controlli. Tra le maggiori novità in materia di studi di settore applicabili con l'anno 2011, vi è l'obbligo di ricordare che l'amministrazione ha introdotto, con il dm del 13 giugno 2012, dei nuovi correttivi per la crisi economica e dei nuovi criteri per la valutazione della normalità economica. Da quest'anno inoltre è entrata in vigore la normativa di cui al decreto Monti n. 201-2011 (salva Italia) che ha previsto quanto segue: «Per i contribuenti che dichiarano, anche per effetto dell'adeguamento, ricavi o compensi in misura uguale o superiore alle stime degli studi di settore, che risultano coerenti agli indicatori previsti dai relativi decreti di approvazione degli studi e sono in regola con gli obblighi di comunicazione, sono preclusi gli accertamenti analitico-presuntivi; sono ridotti di un anno i termini di decadenza per l'attività di accertamento ed infine la determinazione sintetica del reddito complessivo è ammessa a condizione che lo stesso ecceda di almeno un terzo (nel caso normale è di 1/5) quello dichiarato». Il contribuente in sostanza, per meritare quanto sopra indicato, dovrà valutare se il risultato pro-

posto da Gerico 2012 sia o meno in grado di cogliere correttamente la realtà aziendale, e quindi optare per l'adeguamento ovvero, in caso contrario, non procedere all'adeguamento (nel secondo caso è sempre consigliabile indicare nelle annotazioni del modello studi le cause che potrebbero giustificare la mancata congruità). Alla luce delle recenti disposizioni e al fine di evitare possibili sanzioni e accertamenti induttivi appare utile compilare il modello Studi anche in presenza di cause ambigue di esclusione dalla compilazione (ovvero situazioni che si prestano ad interpretazioni come ad esempio in materia di non normale svolgimento dell'attività lavorativa) specificando tale casistica nelle note del modello studi. Il regime premiale di cui sopra avrebbe certamente interessato parte dei Contribuenti ma alla luce del provvedimento dell'Agenzia delle entrate del 12 luglio 2012, con il quale è stata data attuazione pratica alle disposizioni in materia di regime premiale, tale interesse sembra destinato a scemare. L'Agenzia infatti ha provveduto a indicare i soggetti interessati, ad elencare la tipologia degli studi ammessi al beneficio per il 2011 (solo 55 studi) e ha infine chiarito il concetto della fedeltà dei dati da comunicare con il modello (secondo l'Agenzia la fedeltà dei dati dichiarati si applica anche nel caso di errori commessi dal contribuente nella compilazione di dati che non comportano la modifica dell'assegnazione del cluster, del calcolo dei ricavi o dei compensi stimati e del posizionamento rispetto agli indicatori di normalità e di coerenza. Da queste considerazioni appare evidente come il «regime premiale» costituisca un sogno praticamente irraggiungibile del contribuente.

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