

CIRCOLARE N° 12 DEL 25 – 7 - 2012

Oggetto: Legge 28-6-2012 n° 92 - Riforma del mercato del lavoro

Sulla gazzetta Ufficiale del 3/7 è stata pubblicata la legge in oggetto, nel seguito ve ne diamo un rapido sunto

Art. 1 – Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore

Comma 9: contratti a tempo determinato

I contratti di lavoro dipendente a tempo determinato sono attualmente regolati dal Decreto 368/2001. Le principali caratteristiche sono:

- viene consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro. L'apposizione del termine è priva di efficacia se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni;
- è vietata l'apposizione del termine nelle seguenti ipotesi:
 - sostituzione di lavoratori in sciopero
 - per l'assunzione di dipendenti da collocare presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato che si intenderebbe stipulare, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti;
 - per l'assunzione di dipendenti da collocare presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine che si intenderebbe stipulare
 - da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.
- un limite di durata (36 mesi di durata massima, comprensiva di proroghe e rinnovi). Qualora il contratto prosegua oltre il ventesimo giorno successivo alla scadenza (se la durata originaria era inferiore a sei mesi) ovvero oltre il trentesimo giorno (se di durata superiore a sei mesi) lo stesso si considera a tempo indeterminato con decorrenza dalla scadenza dei predetti termini.
- limiti quantitativi secondo quanto previsto dai singoli contratti collettivi;
- un limite sostanziale, ovvero la necessità di indicare la cosiddetta causale e la facoltà per il giudice di sindacare la validità del termine. Tale clausola era sempre necessaria salvo pochissime eccezioni: servizi postali e aeroporti
- un limite ai rinnovi: tra la fine di un contratto e la stipula di uno nuovo con il medesimo soggetto devono passare almeno 10 giorni (20 se la durata del contratto supera i 6 mesi).

La riforma in esame inasprisce i limiti sopra visti e ne aggiunge di nuovi.

- la necessità di indicare la causale del contratto viene modificata nel modo seguente:
 - viene ammessa l'esclusione del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (riferibili anche all'ordinaria attività del datore di lavoro) (c.d. acausalità) ai fini della stipulazione di un primo contratto di lavoro a termine, purché esso sia di durata non superiore a 1 anno; in tali casi il contratto non può comunque essere oggetto di proroga. Un'ulteriore ipotesi di esclusione dal requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, opera nei casi, previsti dalla contrattazione collettiva in cui l'assunzione avvenga nell'ambito di particolari processi produttivi (determinati dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente).
 - viene ammessa l'esclusione del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (riferibili anche all'ordinaria attività del datore di lavoro) ai fini della prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato;
 - in alternativa, l'esenzione si applica per il 6% del personale, ma solo se previsto dai contratti collettivi, in presenza di specifiche situazioni produttive;
- la materia del lasso di tempo intercorrente tra la fine del contratto e la stipula di uno nuovo viene modificata come segue:
 - tra la fine di un contratto e la stipula di uno nuovo devono passare 60 giorni (90 se la durata iniziale superava i 6 mesi)
 - l'intervallo può essere ridotta a 20 giorni (30 se la durata iniziale superava i 6 mesi) nei casi previsti dai contratti collettivi, in presenza di specifiche situazioni produttive
- in materia di prosecuzione di fatto del contratto, la precedente normativa prevedeva la possibilità di prosecuzione per altri 20 giorni (30 se la durata era oltre i 6 mesi). Con la riforma viene ora prevista la possibilità di prosecuzione per 30 giorni (50 se il contratto dura oltre 6 mesi). Viene introdotto l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare al Centro per l'impiego entro la scadenza della durata del rapporto prevista dal contratto, che il rapporto continuerà, indicando anche la durata della prosecuzione.
- in materia di contributi la precedente normativa non faceva alcuna differenziazione tra contratti a tempo determinato o indeterminato. Ora invece, i contratti a tempo determinato subiscono una maggiorazione dell'1,4% che, però, non si applica nei seguenti casi: per le sostituzioni, per i lavoratori stagionali e gli apprendisti.

Comma 10: somministrazione di manodopera

Nel nostro ordinamento la fornitura di lavoro temporaneo (c.d. lavoro interinale) è stata introdotta dagli artt 1-11 della legge 197/1996 (legge Treu) che hanno disciplinato la fattispecie sotto il profilo contrattuale, retributivo e previdenziale, innovando profondamente la previgente normativa che invece, vietava e sanzionava (penalmente e civilmente) l'intermediazione di manodopera.

Successivamente la legge Biagi (276/2003) ha introdotto il contratto di somministrazione di lavoro (che sostanzialmente sostituisce il precedente contratto di fornitura di lavoro temporaneo) che può essere concluso da ogni soggetto (utilizzatore) che si rivolga ad altro soggetto (somministratore) appositamente autorizzato dal Ministero del Lavoro. L'art. 23, comma 1 prevede, in via generale, che per tutta la durata della missione presso un utilizzatore, i lavoratori dipendenti dal somministratore abbiano diritto a condizioni di base di lavoro e di occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Il comma 2 (abrogato dalla legge in esame) prevedeva delle eccezioni alla parità delle condizioni di lavoro nel caso di contratti di inserimento e riqualificazione professionale stipulati a favore di lavoratori svantaggiati in concorso con Regioni, Province ed enti locali.

Il contratto di somministrazione di manodopera si compone di due contratti, funzionalmente collegati:

- un contratto di lavoro subordinato sottoscritto tra l'agenzia per il lavoro ed il dipendente;
- un contratto commerciale di somministrazione di lavoro, sottoscritto tra l'agenzia per il lavoro e l'impresa che fruirà delle prestazioni lavorative.

Entrambe i contratti possono avere una durata a tempo determinato o indeterminato; per entrambi, la legge impone, se a tempo determinato, l'indicazione della causale ovvero delle esigenze temporanee di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che consentono l'applicazione del termine. La causale può essere omessa nel caso di utilizzo di lavoratori svantaggiati e percettori di ammortizzatori sociali nonché nei casi previsti dai contratti collettivi.

La riforma in esame amplia i casi in cui è possibile non indicare la causale: viene estesa la possibilità di non indicarla nel primo contratto di lavoro a termine (al massimo 12 mesi di durata non prorogabile) anche alle missioni di lavoro svolte nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.

Commi 11-12: contengono norme procedurali relative all'impugnazione nonché all'eventuale ricorso giudiziale nel contenzioso relativo alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro.

Comma 13: reca una norma d'interpretazione autentica dell'art. 32, comma 5 della legge 183/2010 relativamente al risarcimento del danno subito dal lavoratore nelle ipotesi di conversione del contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato.

Commi 14-15: soppressione del contratto di inserimento

I commi in esame sopprimono il contratto di inserimento, attraverso l'abrogazione degli artt. 54-59 del d. lgs. 276/2003. Tuttavia la disciplina previgente si continua ad applicare alle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012.

Commi 16-19: apprendistato

La materia dell'apprendistato è regolata dal Testo unico sull'apprendistato (D. Lgs. 167/2011) che prevede le seguenti tre tipologie:

- per la qualifica e il diploma professionale con le seguenti principali caratteristiche
 - è rivolto a giovani da 15 a 25 anni
 - la durata varia in relazione alla qualifica o al diploma da conseguire
 - lo scopo è quello di conseguire un titolo di studio quale un diploma professionale o una qualifica
 - la regolamentazione dei profili è rimessa alla conferenza Stato-Regioni e alle Regioni sentite le parti sociali
- apprendistato professionalizzante:
 - è rivolto ai giovani da 18 a 29 anni
 - la durata deve essere stabilita dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi.
 - ha lo scopo di far conseguire una qualifica professionale ai fini contrattuali
 - la regolamentazione è demandata agli accordi interconfederali ed ai contratti collettivi
- di alta formazione e ricerca
 - è rivolto a giovani da 18 a 29 anni
 - la durata viene stabilita dalle Regioni
 - ha lo scopo di far conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore, titoli di studio universitari e di alta formazione
 - viene regolamentato dalla normativa regionale

La normativa contenuta nel Testo Unico del 2011 viene sostanzialmente confermata dalla legge di riforma che apporta le seguenti modifiche:

Apprendistato e somministrazione

Il Testo unico sull'apprendistato ha riconosciuto la possibilità di utilizzare apprendisti nell'ambito della somministrazione di lavoro; la legge in esame conferma tale possibilità ma solo nei casi di utilizzo nell'ambito di una somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing).

Regime contributivo

Anche le agenzie per il lavoro dovranno pagare la maggiorazione dello 1,4% sui contributi per le assunzioni a tempo determinato, viene però ridotto dallo 4% al 2,6% del monte salari il contributo per la formazione che le agenzie per il lavoro pagano al fondo Forma.Temp.

La possibilità di assumere apprendisti subisce però una limitazione. La legge introduce il comma 3 bis all'art. 2 del TU sull'apprendistato che subordina la possibilità di assumere apprendisti al mantenimento in servizio di una parte dei lavoratori assunti in precedenza con il contratto di apprendistato. In particolare, per assumere nuovi apprendisti, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, almeno il 50% degli apprendisti già assunti. Come è noto le regole sulla conferma non si applicano alle imprese che hanno meno di 10 dipendenti.

Altra modifica che viene apportata all'art. 2, comma 1 del TU sull'apprendistato riguarda la durata minima del contratto che viene fissata in sei mesi. Il limite di durata minima però non si applica agli apprendisti stagionali per i quali è possibile frammentare il contratto sulla base di tanti micro rapporti di durata anche inferiore in un arco temporale molto ampio (ad esempio il CCNL turismo prevede un lasso temporale di 48 mesi).

Un'altra modifica riguarda i limiti quantitativi all'impiego di apprendisti. La nuova disciplina prevede che:

- con riferimento alle assunzioni a decorrere dal 1° gennaio 2013 i incrementa il numero massimo di apprendisti che possono contemporaneamente essere alle dipendenze di un medesimo datore di lavoro (direttamente o mediante ricorso alla somministrazione di lavoro). Mentre la normativa previgente (che continua ad operare per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2012) fissava un unico limite massimo pari al 100% rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio (rapporto di 1 a 1), la disposizione in esame prevede:
 - che il suddetto limite massimo si applica esclusivamente ai datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti
 - che negli altri casi il numero di apprendisti che un medesimo datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2;
 - che è in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

L'ultima modifica apportata al Testo unico dell'apprendistato riguarda la durata. L'art. 4, comma 2 fissa il termine massimo di durata in 3 anni. Con le modifiche apportate si consente di portare questo limite a cinque anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano.

Comma 20: part time

La normativa sul part time è contenuta nel D. Lgs. 61/2000 che è stato modificato molte volte. Da ultimo con la legge in esame che rafforza gli strumenti di tutela del lavoratore che abbia concordato con il datore di lavoro "clausole flessibili ed elastiche". Le modifiche apportate sono le seguenti:

- viene devoluta al contratto collettivo la regolamentazione delle clausole elastiche o flessibili che riguardano rispettivamente la possibilità di variazione in aumento dell'orario di lavoro da parte del datore di lavoro e di modificare la collocazione del lavoratore;
- viene introdotta la possibilità di regolamentare (a livello di contratti collettivi) casi specifici in cui i lavoratori potranno recedere dalle clausole flessibili o elastiche. I soggetti che potranno usufruire di tale potere di revoca sono:
 - lavoratori studenti
 - genitori conviventi di figli di età non superiore a 13 anni
 - persone con patologie oncologiche per i quali sussiste una ridotta capacità lavorativa
 - persone che hanno il coniuge, il figlio o i genitori con delle patologie oncologiche
 - i conviventi con familiari portatori di handicap

Commi 21-22: contratti di lavoro intermittente (c.d. lavoro a chiamata o job on call)

Il contratto di lavoro intermittente è stato introdotto nella legislazione italiana dalla legge Biagi (d. lgs. 276/2003). Mediante tale contratto un datore di lavoro può utilizzare le prestazioni di un lavoratore, senza avere l'obbligo di garantire in maniera continua il lavoro e la relativa retribuzione. Il contratto di lavoro intermittente può prevedere l'obbligo di corrispondere un'indennità di disponibilità se il lavoratore ha scelto di essere vincolato alla chiamata del datore di lavoro.

Anche in questo settore vengono apportate alcune modifiche:

- secondo la previgente disciplina, ogniqualvolta il datore di lavoro intenda stipulare un contratto di lavoro intermittente, bisognava inviare una comunicazione alla Direzione del lavoro territorialmente competente. Con la modifica apportata questa procedura diventa obbligatoria non soltanto al momento della stipula del contratto bensì ogni volta che si intenda chiamare il lavoratore. L'eventuale omesso invio della comunicazione viene sanzionato con una pena pecuniaria da 400 a 2400 euro. La comunicazione può essere unica nel caso il lavoratore debba svolgere un ciclo integrato di prestazioni della durata massima di 30 giorni. La comunicazione può essere inviata via fax, posta elettronica o anche via sms secondo una procedura ad hoc che verrà predisposta dal Ministero del Lavoro.
- la seconda modifica riguarda i casi in cui è possibile stipulare tale tipologia di contratto. Adesso viene previsto che si possano stipulare contratti di lavoro intermittente soltanto nei casi previsti da contratti collettivi, viene abolita la possibilità di usare il contratto durante i periodi festivi o i weekend (tuttavia la fattispecie potrebbe essere reintrodotta nel contratto collettivo).

- infine vengono modificati i limiti di età entro i quali il contratto di lavoro intermittente può sempre essere concluso. Il limite minimo viene abbassato da 25 anni a 24 anni mentre il limite massimo viene innalzato da 45 anni a 55 anni.

Il comma 22 detta una disciplina transitoria prevedendo che i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge, che non siano compatibili con le nuove norme, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi da tale data.

Commi 23-25: lavoro a progetto.

Per meglio comprendere le modifiche apportate dalla legge in esame occorre rifarsi alla legge Biagi (273/2003) che all'art. 61, comma 1 recita: "i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409 n° 3 del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa".

Gli interventi della legge di riforma in esame riguardano:

- prioritariamente è stato meglio precisato il riferimento al progetto ed al programma. Viene stabilito che il rapporto di collaborazione non può più essere riferito ad un programma di lavoro o ad una fase ma è necessario che il contratto identifichi un progetto specifico che, ora, deve:
 - essere funzionalmente indirizzato a un determinato risultato finale, che deve essere indicato nel contratto stipulato fra le parti;
 - non deve consistere in un mero riproponimento dell'oggetto sociale del committente;
 - non deve consistere nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi
 - salvo che per le prestazioni di elevata professionalità, l'attività non deve essere resa con modalità analoghe a quelle svolte dai dipendenti del committente.
- il contratto individuale deve contenere oltre alla descrizione del progetto anche l'indicazione del risultato che si intende conseguire;
- il corrispettivo, oltre che proporzionato alla quantità e qualità del lavoro, non può essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività
- il committente può recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto;
- in mancanza dei suddetti requisiti il contratto è convertito in contratto di lavoro a tempo indeterminato per presunzione assoluta che non ammette la prova contraria. La possibilità di accertare un contratto di lavoro subordinato si basa, quindi, sulla verifica delle caratteristiche peculiari delle due differenti tipologie di contratto: di lavoro subordinato o di collaborazione a progetto. Occorre quindi fare molta attenzione nello stabilire le clausole di ogni singolo contratto di collaborazione al fine di evitare che possa essere considerato come contratto di lavoro subordinato. Sul punto la giurisprudenza ha più volte sancito che l'elemento decisivo è dato dall'esistenza o meno del vincolo della subordinazione che si manifesta nei seguenti elementi: messa a disposizione delle energie del lavoratore per il raggiungimento degli scopi produttivi dell'impresa con l'assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, esistenza di un orario di lavoro, composizione della retribuzione. Relativamente al compenso la legge 276/2006 stabilisce che il compenso deve essere proporzionale alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e deve tener conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo. Con la riforma in esame viene ora previsto che il corrispettivo non possa essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività dai contratti collettivi.
- le nuove disposizioni si applicano ai contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore della legge;
- viene introdotta una indennità a tantum a favore dei collaboratori che abbiano perso il lavoro (art. 2 comma 51). Per poterne usufruire occorre che:
 - il collaboratore abbia operato, nell'anno precedente, in regime di monocommittenza;
 - abbia conseguito l'anno precedente un reddito lordo complessivo non superiore a Euro 20 mila
 - con riguardo all'anno di riferimento sia stata accreditata presso la Gestione separata almeno una mensilità
 - abbia avuto un periodo di disoccupazione ininterrotto di almeno due mesi nell'anno precedente;
 - risultino accreditate nell'anno precedente almeno quattro mensilità presso la Gestione separata dell'INPS.
- la contribuzione INPS alla Gestione separata aumenterà di un punto percentuale ogni anno fino al 2018 art. 2 comma 57). Attualmente le aliquote contributive sono: 27% e 18% rispettivamente per i collaboratori non iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria o già iscritti ad altra forma obbligatoria.
- viene confermato che per alcune tipologie di lavoratori non è necessaria la definizione del progetto. Si tratta delle seguenti categorie:
 - professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in un Albo professionale
 - soggetti che effettuano prestazioni a favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali
 - componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e partecipanti a collegi e commissioni anche tecniche;
 - soggetti percettori di pensione di vecchiaia.

Tuttavia la riforma specifica che:

- i rapporti di collaborazione con gli iscritti agli albi professionali sono esclusi dall'ambito del lavoro a progetto solo quando riguardano prestazioni riconducibili alle attività professionali per il cui esercizio è richiesta l'iscrizione all'Albo
- non hanno bisogno del progetto le "mini co.co.co." ossia quei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di durata non superiore a 30 giorni e che prevedano un compenso non superiore a 5000 Euro

Commi 26 e 27: altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo

La normativa in esame ha lo scopo dichiarato di combattere l'adozione elusiva della partita IVA al fine di dissimulare rapporti caratterizzati da una effettiva subordinazione (cosiddette false partite IVA). In base al nuovo articolo 69 bis introdotto nella legge 276/2003 (legge Biagi) ad opera del comma 26 dell'art. 1 in esame, sono considerati rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, salva la prova contraria, le prestazioni rese da titolari di partita IVA che soddisfino almeno due delle seguenti condizioni:

- la durata è complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare;
- il corrispettivo, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisce più dell'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco del medesimo anno solare. A tal fine il prestatore dovrà rilasciare al committente apposita dichiarazione in cui attesta che il corrispettivo derivante dal contratto di lavoro autonomo in corso di sottoscrizione è non superiore all'80% del totale dei corrispettivi percepiti nell'anno solare.
- il collaboratore dispone di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente. A questo riguardo, per sede fissa, deve intendersi una postazione stabilmente assegnata al lavoratore anche se non esclusiva.

Al verificarsi delle condizioni appena viste il rapporto professionale viene automaticamente riqualificato come rapporto di collaborazione a progetto per la cui sussistenza deve essere verificata l'esistenza di uno specifico progetto che, come visto, ne costituisce elemento essenziale di validità. Se anche questa condizione manca, il rapporto si trasforma automaticamente in un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Sono escluse dalla normativa appena vista le seguenti fattispecie:

- rapporto di lavoro autonomo caratterizzato da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;
- rapporto svolto da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali alla gestione commercianti (per il 2012 $14.930,00 \times 1,25 = 18.663,00$)

Sembrebbe, ma non è certo, che destinatari della normativa appena vista siano esclusivamente i lavoratori autonomi con ciò escludendo, quindi, i titolari di reddito d'impresa.

Alla luce delle modifiche apportate è necessario che i committenti attuino alcune precauzioni prima di instaurare rapporti professionali con titolari di partita IVA per prestazioni continuative:

- prima di sottoscrivere il contratto è necessario acquisire un'attestazione resa dal collaboratore relativamente alla sua posizione fiscale
- l'attestazione deve contenere almeno due sezioni: una in cui è prioritariamente indicato se il collaboratore presume di produrre nel periodo d'imposta 2012 un reddito di lavoro autonomo superiore ad Euro 18.663,00; una seconda sezione da compilare solo se non è soddisfatta la prima condizione, in cui il collaboratore attesta se il totale dei corrispettivi concordati nel contratto costituiscono più dell'80% dei suoi corrispettivi totali.
- se dall'esame della documentazione emerge che la collaborazione potrebbe essere interessata dalla presunzione di legge, il committente potrà valutare di procedere con la stipula del contratto purché si precostituisca la prova che conferma l'autonomia del rapporto.

Il comma 27 reca una norma di interpretazione autentica (quindi con effetto retroattivo) dell'art. 61, comma 3, del d. lgs. 276/2003 volta a chiarire che le norme che disciplinano il lavoro a progetto e il lavoro occasionale non si applicano alle sole prestazioni professionali riconducibili alle attività per il cui esercizio è necessaria l'iscrizione in appositi albi, ferma restando la possibilità per i professionisti abilitati di svolgere, sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa, attività diverse da quelle per le quali è necessaria l'iscrizione.

Commi 28-31: associazioni in partecipazione con apporto di lavoro

Un ulteriore settore d'intervento della manovra con lo scopo di smascherare contratti fittizi che dissimulano veri e propri rapporti di lavoro subordinato è quello delle associazioni in partecipazione con apporto di solo lavoro o di lavoro e capitale.

La riforma in esame modifica l'art. 2549 del Codice Civile e stabilisce che qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non possa essere superiore a tre (a meno che gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado, di affinità entro il secondo) indipendentemente dal numero degli associanti.

Destinatari della disposizione sono gli associati di solo lavoro e quelli che apportano sia capitale sia lavoro. In caso di violazione del divieto in esame, il rapporto con tutti gli associati si considera rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il comma 29 fa salvi, fino alla loro cessazione, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della legge, siano stati certificati ai sensi dell'art. 75 e seguenti del d. lgs. 276/2003.

Si ricorda che il suddetto articolo ha previsto un'apposita procedura di certificazione volontaria del contratto al fine di ridurre il contenzioso in materia di individuazione della tipologia di specifici contratti flessibili. Tale procedura che, sulla base delle modifiche apportate dal successivo d. lgs. 215/2004, trova applicazione nei confronti di tutti i contratti e si attiva presso apposite Commissioni

di certificazione, sostanzialmente attribuisce piena forza legale al contratto, escludendo la possibilità di ricorso in giudizio se non in caso di incompetenza, eccesso di potere o violazioni di legge che ledono interessi legittimi.

Il comma 30 introduce una più efficace disciplina antielusiva disponendo che i rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro, instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del rendiconto (previsto dall'art. 2552 C.C.) si presumono, salva prova contraria, rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Una particolare situazione si configura laddove l'associato sia, a sua volta, un imprenditore che apporta il suo lavoro per una cogestione dell'impresa associante o di un affare. In questo caso, l'apporto di lavoro dell'associato si inserisce in un contesto di gestione d'impresa. Si ritiene che le novità introdotte dalla norma non si applichino anche agli associati imprenditori.

Commi 32-33: lavoro accessorio

Il lavoro accessorio è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla legge Biagi (artt. 70-73) con l'intento di favorire l'occupazione di soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne nonché di favorire l'emersione dei lavoratori irregolari.

Alla prima originaria previsione sono state apportate svariate modifiche che:

- hanno eliminato il vincolo di durata inizialmente fissato a 30 giorni
- hanno eliminato il limite di compenso già fissato a Euro 3.000 nell'anno solare portandolo a Euro 5.000 annui per ogni committente;
- è stato ampliato l'ambito soggettivo di utilizzabilità che è stato allargato alle imprese familiari, ai lavoratori pensionati, ai giovani al di sotto dei 25 anni, alle casalinghe, ai percettori di misure di sostegno del reddito e ai lavoratori con contratti a tempo parziale;
- anche l'ambito oggettivo è stato ampliato fino a ricomprendere tutti i settori produttivi, compreso quello agricolo limitatamente alle attività con carattere stagionale.

Con le modifiche apportate dalla legge in esame la situazione, schematicamente, è la seguente:

- settori produttivi
 - tutti i settori produttivi
 - attività agricole stagionali
 - attività agricole in favore di piccoli imprenditori agricoli
- lavoratori utilizzabili
 - tutti i lavoratori (con riferimento alla generalità dei settori produttivi ad eccezione del settore agricolo)
 - giovani con meno di 25 anni iscritti ad un corso di studi di qualsiasi ordine e grado nel week end ovvero durante tutto l'anno se iscritti all'università (attività agricole stagionali)
 - pensionati (attività agricole stagionali)
 - tutti ad eccezione dei soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli (solo per le attività agricole a favore di piccoli imprenditori agricoli)
- committenti
 - privati con riferimento alla generalità dei settori produttivi
 - committente pubblico ed enti locali nel rispetto dei vincoli in materia di contenimento delle spese di personale e ove previsto dal patto di stabilità interno
 - imprenditori commerciali e professionisti nei limiti di Euro 2.000 di compenso erogabile al singolo lavoratore, nel rispetto del limite massimo complessivo per il percipiente di Euro 5.000
- compenso
 - Euro 5.000 con riferimento all'intero anno solare e alla totalità dei committenti di cui al massimo Euro 2.000 erogabili da un singolo imprenditore commerciale o professionista
 - il compenso è computabile ai fini del rinnovo del permesso di soggiorno

Commi 34-36: tirocini formativi

In materia di tirocinio la legge in esame conferisce al Governo una delega a disciplinare la materia entro sei mesi dall'entrata in vigore mediante un accordo con le Regioni per definire le linee guida dei tirocini formativi e di orientamento, fermi restando i seguenti principi:

- revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo
- previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto

Attualmente i tirocini possono essere:

- curricolari: ovvero inclusi in piani di studio delle università e degli istituti scolastici;
- non curricolari ovvero realizzati per agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del lavoro.

Art. 2 – Ammortizzatori sociali

Commi 51-56: indennità una tantum per i lavoratori a progetto disoccupati

Comma 57: aumento aliquote contributive della Gestione separata dell'INPS di cui all'art. 2, comma 26 legge 335/95

Art. 3 – Tutele in costanza di rapporto di lavoro

Commi 48-49: fondo di solidarietà mutui prima casa

Vengono apportate alcune modifiche alla disciplina del fondo di solidarietà per l'acquisto della prima casa (art. 2 legge 244/2007). Si prevede di adeguare la regolamentazione della sospensione dei mutui concessi per l'acquisto della prima casa nel caso in cui il titolare del mutuo sia rimasto, contro la sua volontà, senza il posto di lavoro. Le variazioni apportate stabiliscono che la sospensione non deve prevedere il pagamento né di commissioni aggiuntive, né di alcuna spesa di istruttoria. Alla sospensione si può accedere senza che vengano fornite ulteriori garanzie.

L'agevolazione scatta se la perdita del lavoro è involontaria; sono escluse le risoluzioni consensuali, le dimissioni, il raggiungimento dell'età per andare in pensione, il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

La sospensione viene ora ammessa anche per la cessazione delle collaborazioni e dei rapporti di agenzia e rappresentanza, sempre che non sia avvenuta per risoluzione consensuale, recesso datoriale per giusta causa, recesso del lavoratore non per giusta causa. Infine la tutela viene estesa ai casi di decesso e di riconoscimento di handicap grave o di invalidità civile (non inferiori all'80%).

Art. 4 – Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro

Comma 31: responsabilità solidale negli appalti

La legge in esame modifica nuovamente la disciplina sulla solidarietà negli appalti. La materia, come è noto, è stata fatta oggetto di numerose modifiche. Inizialmente la questione era devoluta all'art 29, comma 2 della legge 276/03 (legge Biagi), successivamente sono intervenute le seguenti modifiche:

- decreto legge 223/06, art. 35, commi da 28 a 34 con l'obiettivo di coinvolgere i soggetti che intervengono nel contratto di appalto (committente, appaltatore e subappaltatori) nel controllo riguardo l'effettivo versamento dei contributi previdenziali, assicurativi, nonché delle ritenute fiscali riferibili ai lavoratori che vengono utilizzati nell'appalto stesso.
- legge 296/06, art. 1, comma 911 il quale ha disposto che, in caso di appalto di opere e servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.
- decreto legge 97/2008, art. 3, comma 8 ha abrogato i commi da 29 a 35 del DL 223/2006
- decreto legge 138/2011, art. 8 ha stabilito che gli accordi collettivi aziendali o territoriali possono derogare alle norme di legge anche con riguardo al regime della solidarietà negli appalti
- legge 5/2012 ha esteso la responsabilità solidale anche alle quote del TFR ma eliminandola per le sanzioni amministrative.
- decreto legge 16/2012, art. 2, comma 5 bis ha riformulato l'art. 35, comma 28 del DL 223/06: in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, al versamento all'erario delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente e dell'IVA scaturenti dalle fatture inerenti alle prestazioni effettuate nell'ambito dell'appalto, ove non dimostri di aver messo in atto tutte le cautele possibili per evitare l'inadempimento.

Il comma in esame modifica nuovamente il regime della responsabilità. La situazione attualmente è la seguente:

- viene nuovamente introdotta la possibilità di inserire disposizioni particolari nei contratti collettivi che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti;
- viene definito il campo di applicazione della responsabilità ai seguenti settori:
 - retribuzioni dovute durante l'appalto
 - TFR maturato durante l'appalto
 - contributi dovuti durante l'appalto
 - premi assicurativi dovuti durante l'appalto
 - ritenute fiscali operate durante l'appalto, ove il committente non dimostri di aver messo in atto tutte le cautele per evitare l'inadempimento
 - IVA scaturente dalle fatture inerenti alle prestazioni effettuate nell'ambito dell'appalto ove il committente non dimostri di aver messo in atto tutte le cautele per evitare l'inadempimento
- sono escluse dalla responsabilità del committente le sanzioni connesse a mancati o ritardati versamenti in relazione alla prestazioni rese durante l'appalto
- il committente è convenuto in giudizio per il pagamento insieme con l'appaltatore e con gli eventuali subappaltatori, può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori e, ove condannato, può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.

Commi 72-76: misure fiscali

Con i commi in esame vengono apportate alcune modifiche al TUIR:

- viene ridotta dal 40% al 27,5% la percentuale di deducibilità di cui all'art. 164, comma 1, lettera b) relativa alla deducibilità delle spese relative alle autovetture, autocaravan e ciclomotori. Resta ferma, invece, la percentuale di deducibilità dell'80% per gli agenti ed i rappresentanti.

- viene ridotta dal 90% al 70% la percentuale di cui all'art. 164, comma 1, lettera b bis) relativa alla deducibilità delle spese per i veicoli dati in uso promiscuo ai dipendenti
- viene diminuita dal 15% al 5% la riduzione applicabile ai canoni di affitto dei fabbricati concessi in locazione ai fini della determinazione della base imponibile IRPEF

Le modifiche appena riportate entrano in vigore dall'esercizio successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della legge, quindi per la generalità delle imprese dal 2013. Tuttavia in sede di conteggio degli acconti per il 2013 bisognerà già tenerne conto.

Infine (ai fini della deducibilità dal reddito complessivo delle persone fisiche) viene ridotta la deducibilità del contributo sanitario obbligatorio relativo ai premi delle assicurazioni per la responsabilità civile per i danni causati dalla circolazione dei veicoli a motore. La deducibilità è ammessa solo per la parte di contributo che supera i 40 Euro.

* * * * *

Lo studio è a disposizione per qualsiasi chiarimento