

La lente sul fisco

L'Aggiornamento Professionale on-line



Sede Legale - Via San Pio V n. 27 - 10125 Torino (TO)
Reg. Imprese di Torino n. REA 1144054
Sede operativa - Via Bergamo n. 25 - 24035 Cumo (BG)
P.IVA e C.F. 10565750014

Uffici - Tel. 035.4376262 - Fax 035.62.22.226
E-mail: info@alservizi.it
www.lalentesulfisco.it

N. 297

del 17.07.2012



La Memory

A cura di Roberto Camera
Funzionario della DPL Modena (1)

Flessibilità in entrata e modifiche della riforma del lavoro

Il 18 luglio 2012 entra in vigore la Riforma del mercato del lavoro (legge n. 92/2012) che ha modificato la maggior parte dei contratti di lavoro in essere nel nostro Paese, cercando di trasformare il precariato "cattivo" in flessibilità "buona". Ci è riuscito? Solo tempo ce lo dirà; la cosa che facciamo con questo articolo è verificare se le modifiche hanno avvantaggiato più il datore di lavoro o il lavoratore.

Premessa

Dopo circa cinque mesi di lavoro, di modifiche e di polemiche, **nasce la Riforma del mercato del lavoro**. Nella giornata del 3 luglio 2012, sul Supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 153, viene pubblicata una delle norme più controverse degli ultimi anni: la legge n. 92 del 29 giugno 2012.

L'obiettivo primario del Governo, per quanto riguarda la parte relativa alla contrattualistica, è stato quello di trasformare il precariato "cattivo" in flessibilità "buona" e di evidenziare e correggere le criticità che alcuni contratti di lavoro hanno mostrato negli anni.

¹ Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

Ma possiamo considerare appropriata alle esigenze che stiamo vivendo in questi anni una riforma che ha la pretesa di modificare l'impianto strategico ed evolutivo della c.d. flessibilità in entrata?

Quello che mi sento di dire è che **non ci troviamo dinnanzi ad una riforma strutturale delle tipologie contrattuali, così come paventata dall'Esecutivo all'indomani dell'insediamento a palazzo Chigi; bensì ad una riforma più modesta, che ha dovuto lasciare sul campo, durante l'iter legislativo, alcune importanti e forse troppo invasive disposizioni che hanno avuto l'aut aut delle parti sociali e forse anche di qualche lobby un pò troppo potente per essere contrastata.**

Da parti opposte (datoriali e sindacali), in questi mesi di studio e definizione delle disposizioni normative, abbiamo più volte sentito la medesima affermazione: "la Riforma è troppo sbilanciata". **Quello che vorrei fare, con questo articolo, è di evidenziare i pro ed i contro della riforma visti con gli occhi dell'azienda e del lavoratore.**

Verifichiamo, così, punto per punto tutte quelle che sono le novità in materia di flessibilità in entrata, previste dalla Riforma del mercato del lavoro, constatando dove si ferma l'ago della bilancia.

**Apprendistato:
disposizioni a
favore
dell'azienda**

In caso di cessazione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato per licenziamento o dimissione, il periodo di preavviso deve essere effettuato al termine del periodo formativo, così come previsto dall'articolo 2 del Testo Unico sull'apprendistato (decreto legislativo n. 167/2012). La Riforma (articolo 1, comma 16) ha precisato che durante tale periodo si dovrà applicare la disciplina del contratto di apprendistato. In considerazione di ciò, **l'azienda potrà continuare a ricevere le agevolazioni previste per il periodo formativo come, ad esempio, le agevolazioni contributive.**

**Periodo di
preavviso**

**Numero
massimo di
apprendisti**

Per le **assunzioni di apprendisti dal 1° gennaio 2013**, il numero di apprendisti da assumere (direttamente o indirettamente) non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio. In pratica, si potranno assumere fino a 3 apprendisti per ogni 2 lavoratori qualificati o specializzati presenti in azienda (ad oggi il rapporto è 1 a 1: un apprendista ogni lavoratore qualificato o specializzato). Tale rapporto, comunque, non potrà superare il 100% per i datori di lavoro che occupano fino a 9 unità. Invece, le aziende che non hanno dipendenti o ne hanno in numero inferiore a 3, possono assumere, contemporaneamente, al massimo 3 apprendisti. La regola non si applica alle imprese artigiane, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Durata dell'apprendistato e artigianato

Con la modifica dell'articolo 4, comma 2, del Decreto legislativo n.167/2011, viene **ampliata la platea delle aziende che possono assumere apprendisti per una durata massima di 5 anni.**

Prima della riforma, la norma prevedeva: "la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento."

Con la riforma: "la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni *ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento*".

Apprendistato: disposizioni a favore del lavoratore

Il Testo Unico sull'apprendistato ha previsto esclusivamente una durata massima del rapporto di apprendistato: 3 anni aumentabili a 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento (articolo 4, comma 2, Decreto legislativo n. 167/2011).

Durata dell'apprendistato

La Riforma ha previsto, anche, una durata minima dell'apprendistato: 6 mesi, fatta salva la possibilità di durate inferiori per le attività stagionali, previste dall'articolo 4, comma 5, Decreto legislativo n. 167/2011.

Apprendistato ed agenzie di somministrazione

Le agenzie di somministrazione non potranno assumere apprendisti a tempo determinato. La disposizione ha ripreso ciò che è stato previsto dal comma 1, dell'articolo 1, del decreto legislativo 167/2011 che ha disciplinato l'apprendistato come un contratto a tempo indeterminato: "*L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*".

Rispetto delle percentuali di stabilizzazione

La novità di maggiore rilievo riguarda la **possibilità di assumere apprendisti esclusivamente se si è in regola con le percentuali di stabilizzazione.** In pratica, l'assunzione di apprendisti sarà subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Per il primo triennio, dall'applicazione della Riforma, la percentuale di stabilizzazione scende al 30% (fino al 18 luglio 2015).

Gli apprendisti assunti da datori di lavoro che non rispettano le percentuali di conversione, saranno considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato dalla data di assunzione ed al datore di lavoro non saranno applicate le agevolazioni previste.

La norma non si applica alle aziende fino a 9 unità. Inoltre, sono esclusi dalla percentuale gli apprendisti dimessi, i licenziati per giusta causa o durante il periodo di prova.

Qualora non sia rispettata la percentuale del 50% di stabilizzazioni, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Disposizioni a sfavore dell'azienda

Altre due disposizioni, in materia di apprendistato, hanno penalizzato il datore di lavoro non favorendo, nel contempo, il lavoratore.

Contribuzione aggiuntiva

In via aggiuntiva a quanto previsto dal regime contributivo e con effetto sui periodi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, dai datori di lavoro, per gli apprendisti artigiani e non artigiani, una contribuzione pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Con riferimento a tale contribuzione non opera quanto previsto dall'art. 22, comma 1, della Legge n. 183/2011, relativamente all'esonero contributivo per i nuovi contratti di apprendistato, stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016, nelle piccole imprese (datori di lavoro che occupano, alle proprie dipendenze, un numero di addetti fino a 9 lavoratori).

L'aliquota contributiva non ha effetto nei confronti delle disposizioni agevolative che rimandano, alla contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti.

Indennizzo a carico del datore di lavoro in caso di non conversione del rapporto di apprendistato

In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 50% del trattamento mensile iniziale di ASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Il contributo è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo formativo.

Tempo determinato: disposizioni a favore dell'azienda

L'azienda ha la possibilità di far proseguire sostanzialmente un contratto a tempo determinato che è formalmente scaduto. Questo è previsto dal comma 1, dell'articolo 5, del decreto legislativo n. 368/2001.

Prosecuzione del rapporto oltre il termine formalmente indicato nella comunicazione di assunzione

Prima della Riforma il periodo massimo di prosecuzione, oltre la data prevista dal contratto individuale di lavoro comunicata al Centro per l'impiego tramite la COT (comunicazione obbligatoria telematica), era di 20 giorni se il contratto era di massimo 6 mesi e di 30 giorni se il contratto aveva avuto una durata superiore ai 6 mesi. Oltre il

periodo previsto dalla normativa, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Con la Riforma questo periodo di lavoro, effettuato per motivi straordinari, viene portato a 30 o 50 giorni, a seconda che il contratto stipulato era inferiore o superiore ai 6 mesi.

Gli obblighi a carico del datore di lavoro sono i seguenti:

- corrispondere al lavoratore una retribuzione maggiorata del 20% dal 1° al 10° giorno e del 40% dal 11° al 50° giorno. (la disposizione era già presente nel testo di legge originario – decreto legislativo n. 368/2001);
- comunicare al Centro per l'impiego, territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando la durata della prosecuzione. Quest'obbligo è una novità rispetto al passato. Infatti, la norma che disciplina il tempo determinato (decreto legislativo n. 368/2001) non aveva previsto alcuna comunicazione per questo "sforamento" del periodo formalmente previsto con la comunicazione obbligatoria, per cui era anche complicato, per gli organi di vigilanza, verificarne la regolarità contributiva, ancor di più oggi che la registrazione sul LUL (libro unico del lavoro) avviene entro la fine del mese successivo. Le modalità di comunicazione verranno fornite dal Ministero del Lavoro entro un mese dall'entrata in vigore della riforma (18 agosto 2012).

Contratto senza causale

Verrà data la possibilità all'azienda di assumere un lavoratore a tempo determinato senza che venga specificato il motivo alla base dell'assunzione stessa. Questa opportunità deroga da quanto previsto dal 1° comma, dell'articolo 1, del decreto legislativo n. 368/2001: *"E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro"*.

I limiti, a questa modifica della procedura comunicativa sono tre:

1. il contratto a tempo determinato dovrà essere il primo stipulato tra le parti (datore di lavoro e lavoratore o utilizzatore e lavoratore). Ciò potrebbe significare che le parti potrebbero aver già stipulato altri contratti di lavoro di diverso tipo (es. apprendistato, contratto a tempo indeterminato) conclusi con una cessazione.
2. la durata non potrà essere superiore a 12 mesi.
3. non potrà essere prevista una proroga per questo contratto.

Termini per i ricorsi

Il termine per l'impugnazione stragiudiziale del contratto a tempo determinato, che parte dalla data di cessazione dello stesso, viene fissato in 120 giorni.

Il termine per l'impugnazione giudiziale del contratto a tempo determinato, che parte dalla data di cessazione dello stesso, viene fissato in 180 giorni.

Questi termini trovano applicazione alle cessazioni che si verificheranno a decorrere dal 1° gennaio 2013.

Infine, la riforma interpreta ciò che dice il comma 5, dell'articolo 32, della legge n.183/2010 (c.d. Collegato Lavoro) per quanto riguarda **l'indennità** ivi prevista. Il chiarimento attiene al fatto che l'indennità tra 2,5 e 12 mensilità, dell'ultima retribuzione globale di fatto, prevista in caso di sentenza di illegittimità del rapporto a tempo determinato e di conseguenza si ravvisa la conversione del contratto a tempo indeterminato, va considerata onnicomprensiva e "ristora" per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso fra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Tempo determinato: disposizioni a favore del lavoratore

Cambia l'intervallo di tempo che deve intercorrere tra due rapporti di lavoro a tempo determinato. Questa norma si applica a rapporti successivi tra uno stesso lavoratore e la medesima azienda.

Successione dei contratti

Prima della riforma, questo periodo era di 10 o 20 giorni a seconda che il precedente contratto fosse stato di massimo 6 mesi o superiore. La motivazione del legislatore è stata quella di evitare una successione continua ed indefinita di contratti che vanno anche a contrastare la disposizione che prevede la possibilità di un'unica proroga durante tutto il contratto di lavoro.

Con la riforma, cresce questo intervallo a 60 o 90 giorni in dipendenza dal fatto che il precedente contratto fosse inferiore o superiore ai 6 mesi. I limiti appena indicati potranno essere ridotti con l'intervento dei contratti collettivi, che potranno prevedere una diminuzione a 20 o 30 giorni (sempre in relazione alla durata del precedente contratto) se incorrono le seguenti motivazioni organizzative:

- avvio di una nuova attività;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- rinnovo o proroga di una commessa consistente.

In pratica, non ci potrà essere soluzione di continuità tra due contratti a tempo determinato ma una "vacanza" legislativamente indicata in 60 o 90 giorni, che potranno essere ridotti a 20 o 30 giorni in caso di motivazioni organizzative previste dal contratto collettivo di riferimento.

In caso di immobilismo dei contratti, dopo 12 mesi dalla vigenza della norma, sarà il Ministero del Lavoro che individuerà le condizioni per rendere operativa la norma.

Si fa presente che qualora non vengono rispettati i predetti termini, il contratto si dovrà considerare a tempo indeterminato dalla seconda assunzione o fin dalla prima assunzione, se non vi è stata alcuna soluzione di continuità tra i due contratti.

Durata massima dei contratti

La durata massima dei contratti a tempo determinato non potrà superare i 36 mesi tra un datore di lavoro ed un lavoratore nell'arco della sua vita lavorativa (i 36 mesi attengono a mansioni equivalenti).

Questo era già previsto dalla normativa storica, così come modificata dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247. La differenza sta nel fatto che ora nei 36 mesi rientrano anche i contratti di somministrazione intercorsi tra il lavoratore e l'utilizzatore/datore di lavoro.

Resta la possibilità che le parti hanno di stipulare un ulteriore successivo contratto a termine per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. La durata massima di questo ulteriore contratto è regolata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale attraverso avvisi comuni.

Nel caso in cui non venga rispettato il limite dei 36 mesi o quello ulteriore previsto dagli accordi sindacali, il nuovo contratto si considererà a tempo indeterminato.

Tempo determinato: disposizioni a sfavore dell'azienda

Anche in questo caso, così come abbiamo visto per l'apprendistato, è prevista una disposizione che pur svantaggiando una delle parti non avvantaggia l'altra.

Contribuzione maggiorata

I contratti a tempo determinato, stipulati dal 1° gennaio 2013, costeranno di più rispetto ai contratti a tempo indeterminato. Sarà, infatti, **previsto un contributo aggiuntivo pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.** Questa ulteriore percentuale sarà "girata" all'ASPI (Assicurazione Sociale per l'Impiego).

Il contributo addizionale non si applicherà:

- a) ai lavoratori assunti a termine per motivi sostitutivi (per malattia, maternità, infortuni, ecc.);
- b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali;
- c) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

La norma prevede l'esclusione al contributo addizionale anche per i rapporti di apprendistato, anche se l'esclusione dal contributo era da contemplare di *default*, in considerazione del fatto che l'apprendistato non è un contratto a tempo determinato ma, così come specificato dal comma 1, dell'articolo 1, del nuoto Testo Unico sull'apprendistato (decreto legislativo n. 167/2011), un contratto a tempo indeterminato e quindi automaticamente fuori dalla disposizione prevista dal comma 28 dell'articolo 2 della Riforma del mercato del lavoro.

Viene prevista la possibilità di rientro del contributo aggiuntivo in caso di trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato. Il credito vantato dal datore di lavoro potrà essere compensato con il debito contributivo del mese successivo a quello della conversione del rapporto di lavoro.

Part-time

Il Governo cerca di incentivare l'impiego virtuoso dell'istituto contrattuale. In particolare, **la riforma prevede che i contratti collettivi nazionali debbano regolare le condizioni e le modalità che consentano al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche.**

Disposizioni a favore del lavoratore

Questa possibilità non era stata prevista dal comma 7, dell'articolo 3, del decreto legislativo n. 61/2000 (sul tempo parziale). Ciò in quanto, la norma in questione trattava la possibilità di modificare le clausole flessibili ed elastiche soltanto da parte datoriale, contravvenendo ad un principio costituzionale di parità tra le parti.

Inoltre, la Riforma prevede la possibilità per i lavoratori studenti ed i lavoratori affetti da patologie oncologiche, che abbiano manifestato il consenso alle clausole elastiche, di revocarlo.

Per completezza di informazione, cerchiamo di dare una definizione delle clausole flessibili ed elastiche:

Clausola Flessibile

Clausola Flessibile

- **Clausola per la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa.** Il datore di lavoro ha la possibilità di sportare temporalmente l'attività lavorativa prevista, collocandola in un altro momento della giornata.
 - ✎ Esempio: le 4 ore effettuate al mattino dalle 9.00 alle 13.00 vengono spostate, per motivi organizzativi e temporaneamente, al pomeriggio dalle 14.00 alle 18.00

Clausola Elastica

Clausola Elastica

- **Clausola per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, determinando, quindi, un aumento delle ore lavorate per un periodo prefissato.** Questa tipologia contrattuale è prevista per legge solo nel part-time verticale o misto. Inoltre, è previsto, all'interno del CCNL, un compenso aggiuntivo
 - **Esempio:** le 4 ore effettuate al mattino dalle 9.00 alle 13.00 vengono ampliate, per motivi organizzativi e temporaneamente, a 5 ore dalle 9.00 alle 14.00

Infine, le clausole elastiche e flessibili devono rispettare i seguenti principi:

- devono essere stipulate per iscritto.
- devono essere previste dai contratti collettivi.
- devono essere concordate con il lavoratore (di qualsiasi livello purché sottoscritti da organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale).
- l'esercizio delle clausole deve essere subordinato al preavviso di 5 giorni a favore del prestatore.

Contratto Intermittente

La riforma modifica anche il **contratto intermittente**, conosciuto anche come "contratto a chiamata" e previsto dagli articoli 33 e seguenti della c.d. Riforma Biagi.

Il contratto di lavoro intermittente è un contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa al momento del bisogno. Viene, soprattutto, utilizzato nei pubblici esercizi (es. ristoranti, negozi) o nel turismo (es. alberghi) e cioè in quelle attività che hanno picchi lavorativi in determinati periodi dell'anno, per i quali possono sopperire attraverso l'assunzione di personale "extra" attraverso questa tipologia contrattuale. Le prestazioni hanno carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi.

Disposizioni a sfavore dell'azienda e del lavoratore

Nel concreto, **viene modificato l'elemento soggettivo, in capo al lavoratore, per l'instaurazione del contratto intermittente**, previsto dal 2° comma, dell'articolo 34, del decreto legislativo n. 276/2003:

- **potranno essere conclusi contratti solo con soggetti che abbiano compiuto 55 anni** (55 anni e un giorno) **e con soggetti che abbiano meno di 24 anni** (fino a 23 anni e 364 giorni).

Nel caso di **prestazioni rese da lavoratori under 24**, il contratto intermittente potrà essere svolto entro il 25 anno di età del giovane. In considerazione dell'invasività della norma, sarà impossibile prevedere un contratto a tempo indeterminato ed intermittente con giovani, in quanto al compimento del venticinquesimo anno di età il rapporto si conclude "*ope legis*".

Disposizioni a sfavore dell'azienda

Altra modifica, in capo al contratto intermittente, è **l'obbligo per i datori di lavoro di comunicare la chiamata e la sua durata alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.**

Comunicazione obbligatoria alla "chiamata"

La comunicazione dovrà avvenire prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni.

La norma sembrerebbe immediatamente operativa, in quanto la disposizione ipotizza la possibilità, eventuale, di un decreto del Ministero del Lavoro solo al fine di individuare modalità applicative della disposizione, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie (secondo periodo del comma 3-bis dell'articolo 35, come modificato dal comma 21 dell'articolo 1, della Legge n. 92/2012). A questo punto è auspicabile un intervento chiarificatore del Ministero del Lavoro che chiarisca le modalità semplificate di comunicazione attraverso i mezzi indicati dalla norma (sms, fax o posta elettronica) o quantomeno che prevedano il rinvio dell'operatività della stessa all'uscita del decreto ministeriale.

Ultima riflessione in merito alle modalità comunicative riguarda la posta elettronica che la norma prevede "semplice" e cioè non certificata, come invece dovrebbe essere per una comunicazione istituzionale come questa.

In caso di violazione degli obblighi comunicativi, la sanzione amministrativa prevista andrà da 400,00 a 2.400,00 euro, in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Per questa sanzione non è prevista la possibilità di usufruire della diffida obbligatoria (prevista dall'articolo 13 del decreto legislativo n. 124/2004).

Lavoro intermittenze per periodi predeterminati

Infine, **la riforma abroga l'articolo 37, relativamente alla possibilità di usufruire del lavoro intermittente in periodi predeterminati da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali.**

La riforma, però, non ha abrogato il primo comma dell'articolo 34 del decreto legislativo n. 276/2003 che, tuttora, prevede la **possibilità di usufruire del lavoro intermittente "per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno"**. In considerazione di ciò, ad avviso di chi scrive, nulla vieta che le parti disciplinino, nel contratto individuale di lavoro, i periodi relativi alle possibili "chiamate" del datore di lavoro ampliandone la portata anche oltre il dettato dell'ex articolo 37.

Contratto di inserimento: disposizioni a sfavore dell'azienda e del lavoratore

La riforma abroga gli articoli dal 54 al 59, del decreto legislativo n. 276/2003, relativi al contratto di inserimento.

Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento era un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di una serie di categorie c.d. svantaggiate:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno di 20 punti percentuali a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi di 10 punti percentuali quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In pratica, con la vigenza della riforma del mercato del lavoro, il contratto di inserimento cessa di esistere.

Saranno validi, fino a scadenza, unicamente i contratti in essere e quelli stipulati entro il 31 dicembre 2012.

Contratto di collaborazione a progetto

Il Governo cerca di limitare la tipologia di lavoro, prevista dagli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo n. 276/2003, ossia dei contratti di collaborazione a progetto, a quelli effettivamente autentici e lo fa attraverso alcune indicazioni fornite al personale ispettivo che dovrà verificare la genuinità dei rapporti di collaborazione.

Si parte ribadendo il fatto 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 dovrà essere funzionalmente collegato al risultato finale da raggiungere e non potrà essere identificato con l'oggetto sociale del committente. Inoltre, dovrà essere indipendente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Non sarà possibile una collaborazione a progetto per lavori generici, con attività meramente esecutive o ripetitive, che potranno essere individuate dai contratti collettivi nazionali.

L'oggetto del progetto dovrà essere più specifico e dovrà possedere i requisiti di determinatezza. Dovrà essere individuato il suo contenuto caratterizzante ed il risultato finale che si intende conseguire.

Corrispettivo

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto dovrà essere proporzionato alla quantità ed alla qualità del lavoro eseguito e non potrà essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, da parte dei contratti collettivi nazionali di categoria, ed in relazione alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non potrà essere, comunque, 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.

Recesso anticipato

In materia di recesso anticipato dal contratto a progetto, il legislatore ha previsto che le parti possono recedere esclusivamente per giusta causa. Inoltre:

- il **committente** potrà 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** potrà recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto individuale di lavoro.

In pratica, è stata prevista una limitazione della facoltà, in capo al committente, di recedere dal contratto prima della realizzazione del progetto. Limitazione che viene meno, esclusivamente, in caso di oggettiva incapacità professionale del prestatore di lavoro che rende irrealizzabile del progetto stesso. Per quanto riguarda il collaboratore, l'eventuale rescissione del contratto prima della scadenza è possibile esclusivamente se ciò è previsto dal contratto individuale e quindi soltanto se il lavoratore ha la forza contrattuale di prescrivere, tra gli articoli del contratto, questa possibilità. Inoltre, la norma specifica che l'eventuale rescissione del contratto da parte del collaboratore, prima della scadenza naturale, presuppone da parte di quest'ultimo una comunicazione anticipata al committente ed un periodo di preavviso, anch'esso contrattualmente previsto.

Presunzione di subordinazione

Sarà prevista una presunzione assoluta circa il carattere subordinato del rapporto di lavoro qualora l'attività, esercitata dal collaboratore, sia analoga a quella prestata dai lavoratori dipendenti dall'impresa committente. Ciò non varrà per le attività ad elevata professionalità, previsti dai CCNL.

Sarà, inoltre, precisato che la mancata individuazione del progetto determinerà "*ipso facto*" la trasformazione del rapporto in lavoro subordinato. La disposizione non gfa altro

che riprendere ciò che aveva già disciplinato l'articolo 69 del decreto legislativo n. 276/2003 (Riforma Biagi).

Aliquote contributive

La Riforma prevede anche un **graduale aumento delle aliquote contributive, che possiamo così riassumere:**

Anni	Per gli iscritti a gestione separata	Per i pensionati o gli iscritti ad altra gestione
2013	28%	19%
2014	29%	20%
2015	30%	21%
2016	31%	22%
2017	32%	23%
2018	33%	24%

Infine, viene eliminato il "programma" e "fasi di esso" dall'articolo relativo al progetto da conseguire.

Le nuove disposizioni si applicheranno ai contratti di collaborazione stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della riforma.

Partite Iva

Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'Iva sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno 2 dei seguenti presupposti:

- 1. la collaborazione ha una durata complessivamente superiore a 8 mesi nell'arco dell'anno solare;**
- 2. il corrispettivo, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più del 80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;**
- 3. il collaboratore abbia una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.**

La presunzione **non opera** qualora la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti:

- a. la prestazione sia connotata 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;
- b. sia svolta 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.

La presunzione, inoltre, **non opera** se effettuata nell'esercizio dell'attività professionale per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale (albo, ruolo, registro, elenchi professionali qualificati).

Se la presunzione viene raggiunta con la trasformazione del rapporto in collaborazione coordinata e continuativa, gli oneri contributivi, derivanti dall'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'Inps, sono a carico:

- ✚ per 2/3 del committente
- ✚ per 1/3 del collaboratore (avrà poi il diritto di rivalsa sul committente)

Le presunzioni trovano applicazione sui rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore della legge. Per i rapporti in essere, la nuova legge si applica decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore.

Associazioni in partecipazione con apporto di lavoro

La legge fissa a 3 il numero massimo di associati in partecipazione con apporto di lavoro per lo svolgimento della medesima attività. Ciò indipendentemente dal numero degli associanti. La norma non si applica se si tratta di soggetti legati da rapporto coniugale, di parentela entro il 3° grado o di affinità entro il secondo.

Per la verifica della genuinità del rapporto di associazione in partecipazione, vi dovrà essere stata una effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare. Altro elemento distintivo per la verifica della genuinità dell'associazione, dovrà essere la consegna del rendiconto sulla gestione (previsto dall'articolo 2552 del c.c.).

In caso di violazione dei divieti indicati, il rapporto con tutti gli associati in partecipazione, si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Sono fatti salvi, fino a scadenza, i contratti in essere che, alla data di entrata in vigore della riforma, siano stati certificati da una delle Commissioni di Certificazione previste dall'articolo 76 del decreto legislativo n. 276/2003.