

TUTTO QUELLO CHE I DATORI DI LAVORO DOVREBBERO SAPERE.....
...ovvero tutto quello che un Consulente del Lavoro deve dire al suo cliente.....

aggiornato alle Leggi n. 98/2013 (di conversione del D.L. n. 69/2013 - Decreto Fare) e n. 99/2013 (di conversione del D.L. 76/2013 - Decreto Lavoro)

(il presente vademecum è stato tratto dall'elaborato della dott.ssa Antonia Zuelli, Consulente del Lavoro in Parma)

Il presente elaborato vuole essere una sintesi delle principali norme e degli adempimenti che la legge pone a carico delle aziende in materia di lavoro, nell'intento di dare una guida ai datori di lavoro, agli imprenditori e ai loro preposti per una corretta gestione del personale dipendente in genere, dei collaboratori e dei rapporti con il proprio Consulente del Lavoro.

Viene trattata la parte in cui il datore di lavoro o chi da lui incaricato deve seguire personalmente la normativa in essere in quanto l'osservanza di ciò che in seguito viene descritto non può essere demandata nella sua totalità allo Studio di Consulenza del lavoro, ma deve essere curata direttamente dal datore di lavoro per motivi insiti nelle norme stesse.

E' evidente che l'elencazione non può essere esaustiva ma solo generale e non può mai sostituire il rapporto con il Consulente, non va inoltre dimenticato che la legislazione è in continua evoluzione quindi le norme possono cambiare, essere abolite o ancora possono essere introdotti nuovi adempimenti, occorre pertanto che ogni azienda sia assistita da un Professionista che possa garantire il tempestivo aggiornamento.

Questo strumento può essere un ausilio per il Consulente del Lavoro, nell'informare i datori di lavoro di quelli che sono i principali adempimenti che vedono in prima persona interessata l'azienda prima ancora del proprio Consulente.

1) Lavoratori nuovi assunti e successive modificazioni del rapporto di lavoro

E' sempre necessario che, prima di occupare il lavoratore, le aziende informino chi si occupa della gestione del personale dipendente per predisporre la pratica di assunzione, effettuare la comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego e per tutte le registrazioni obbligatorie sul Libro unico del lavoro.

Per definire concretamente la pratica di assunzione, i documenti da produrre da parte del lavoratore sono i seguenti:

- a) documento di identità del lavoratore;
- b) permesso di soggiorno per i lavoratori extracomunitari;
- c) modello C/2 storico rilasciato dal Centro per l'Impiego di riferimento;
- d) fotocopia tesserino del codice fiscale;
- e) certificazione di stato di famiglia di data recente (normalmente non anteriore a 3 mesi);
- f) fotocopia frontespizio certificato di pensione per i lavoratori pensionati;
- g) eventuale documentazione per l'erogazione dell'Assegno Nucleo Familiare;
- h) eventuali dichiarazioni rilasciate dal precedente datore di lavoro (imponibile IVS, benefit e liberalità erogate ecc.);

E' bene, ove possibile, che il lavoratore candidato al lavoro si presenti personalmente presso lo Studio del Consulente per sottoscrivere tutti i documenti necessari (lettera di assunzione, dichiarazione di responsabilità pensionati, documenti per eventuali assegni familiari, dichiarazione delle detrazioni d'imposta ecc.).

Si rammenta alle aziende che in mancanza anche di uno solo dei documenti di cui ai punti da a) a d), la pratica di assunzione non potrà essere avviata.

Con Decreto Legislativo 297/2002 è stata abrogata la L. 112/35 e conseguentemente è stato abolito il libretto di lavoro e sono pure state abolite le liste ordinarie del vecchio sistema di collocamento (ad eccezione delle liste del personale artistico – dei lavoratori in mobilità – dei lavoratori disabili). Non è più obbligatorio, pertanto, richiedere al lavoratore il libretto di lavoro o il mod. C/1 (attestante l'iscrizione nelle liste).

Il libretto di lavoro è stato sostituito da una "scheda professionale" e lo stato di disoccupazione dovrà essere autocertificato dal lavoratore e monitorato dai singoli servizi per l'impiego.

Contestualmente all'assunzione deve essere consegnata al lavoratore la "lettera di assunzione" contenente i dati relativi al rapporto di lavoro: CCNL applicato, mansioni, durata del rapporto, durata del periodo di prova ecc.

Anche il personale "in prova" va regolarmente assunto tramite comunicazione al Centro per l'impiego, sin dall'inizio del rapporto, registrato a Libro unico e ovviamente assicurato (art. 2096 C.C.); la comunicazione di assunzione va fatta prima dell'inizio del periodo di prova e non dopo l'esito della prova stessa.

Il periodo di prova deve essere stipulato per iscritto, prima dell'inizio del rapporto, pena la nullità del patto stesso e la sua durata è prevista dai singoli Contratti Collettivi di Lavoro.

Prima di procedere a qualsiasi assunzione occorrerà quindi valutare la tipologia del dipendente da assumere (mansioni ecc.); la necessità di effettuare visite mediche preventive; la possibilità di usufruire di eventuali sgravi contributivi o fiscali (apprendistato, soggetti in lista di mobilità, disoccupati da lungo periodo, premio di assunzione ecc.); l'obbligo di rispettare la normativa in tema di collocamento obbligatorio disabili e diritto di precedenza nell'assunzione di lavoratori cessati.

Essendo tutte queste normative non sintetizzabili in una lettera è indispensabile un colloquio fra il responsabile della ditta e il Consulente del Lavoro.

Per effetto dell'entrata in vigore del Decreto ministeriale che ha istituito il modello unificato per le comunicazioni obbligatorie in via telematica, è divenuto effettivo dal 11.01.2008 l'obbligo di comunicazione, entro 5 giorni, di tutte le modificazioni del rapporto di lavoro dipendente e di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto (proroghe, trasformazioni, distacchi, trasferimenti, modifiche della ragione sociale, trasferimento d'azienda o di ramo di essa).

In caso di omessa/ritardata comunicazione della modificazione è prevista una sanzione da 100 a 500 euro.

A seguito della Legge n. 73/2002 "Emersione del lavoro irregolare", come modificata da ultimo dalla Legge n. 183/2010, il regime sanzionatorio previsto in caso di occupazione di lavoratori irregolari (cosiddetto lavoro nero) è stato pesantemente inasprito attraverso l'introduzione nel nostro ordinamento di una sanzione amministrativa di notevole rilievo economico. Per la mancata comunicazione preventiva di assunzione al Centro per l'Impiego dei lavoratori subordinati, il datore di lavoro è ora punito con una sanzione amministrativa da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo, nonché con l'applicazione di sanzioni civili connesse all'omesso versamento di contributi e premi maggiorate del 50%.

L'importo della sanzione è ridotto, da euro 1.000 a euro 8.000 per ciascun lavoratore, maggiorato di euro 30 per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo successivo e quindi si sia trattato solo di un periodo di "prova in nero".

Sono esclusi dalla maxisanzione i datori di lavoro domestico e i datori di lavoro pubblici.

Con il Collegato Lavoro è stata estesa alla maxisanzione l'applicabilità dell'istituto della diffida previsto dall'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

In aggiunta a tali sanzioni, il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008) ha attribuito agli Ispettori del Lavoro la facoltà di sospendere l'attività aziendale quando riscontrano:

- l'impiego di personale "in nero" per oltre il 20% della forza lavoro regolarmente occupata;
- gravi e ripetute violazioni delle norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Gli Ispettori possono disporre la sospensione dell'attività del cantiere, del punto vendita, dell'unità locale e/o dell'Azienda nella sua interezza. Il provvedimento è applicabile solo alle imprese, con esclusione quindi dei datori di lavoro non imprenditori (professionisti, associazioni, fondazioni).

La riapertura/ripresa dell'attività è subordinata alla regolarizzazione delle infrazioni e al pagamento di un'ulteriore gravosa sanzione, che va ad aggiungersi a quelle già esistenti per ogni tipologia di infrazione (lavoro nero, omesse comunicazioni, libri obbligatori), pari a euro 1.500 quando la sospensione è stata disposta per l'impiego di personale "in nero" e a euro 2.500 quando è dovuta alla violazione delle norme prevenzionistiche.

2) Libro unico del lavoro (LUL)

La Legge n. 133/2008 ha introdotto il Libro unico del lavoro che dal 1° gennaio 2009 è diventato obbligatorio per tutti i datori di lavoro privati, con la sola esclusione dei datori di lavoro domestico. Tale libro riunisce i cedolini paga ed il libro presenze in un unico documento che può essere conservato – anche con modalità elettroniche – presso il Consulente del lavoro. La conseguenza più evidente per le aziende è l'abrogazione del tradizionale libro presenze manuale e l'obbligo di effettuare la stampa delle presenze unitamente a quella dei cedolini.

Nel LUL vanno registrati tutti i lavoratori dipendenti, anche in somministrazione, i collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e gli associati in partecipazione con apporto di lavoro o misto capitale/lavoro; non vanno invece iscritti i tirocinanti e stagisti, i lavoratori autonomi professionisti e occasionali, i collaboratori di associazioni sportive dilettantistiche con compenso fino a € 7.500.

Le registrazioni a LUL, che devono essere effettuate entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento, riguardano, per ciascun soggetto da iscrivere, i dati anagrafici, i dati retributivi e i dati delle presenze (questi ultimi salvo che per i parasubordinati).

L'obbligo di consegna del prospetto paga è adempiuto dal datore di lavoro mediante la copia delle scritturazioni effettuate sul LUL.

Il datore di lavoro è obbligato a istituire e tenere un solo e unico LUL anche in presenza di più posizioni assicurative e previdenziali in ambito aziendale o di più sedi di lavoro – anche se stabili e organizzate: scompare quindi l'obbligo di tenere copie conformi del libro obbligatorio presso la sede dove si eseguono i lavori.

Il LUL può essere tenuto alternativamente presso la sede legale dell'impresa, la società capogruppo nei gruppi di imprese, lo studio del Consulente del Lavoro (o di altro professionista abilitato) o i servizi e i centri di assistenza delle associazioni di categoria.

Il LUL deve essere conservato per la durata di cinque anni dalla data dell'ultima registrazione (lo stesso vale per i libri obbligatori dismessi a seguito dell'entrata in vigore del LUL).

3) Orario di lavoro

Il Decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 pubblicato sul Supplemento Ordinario della Gazzetta Ufficiale n. 87 del 14/04/2003 in vigore dal 29/04/2003 ha introdotto importanti novità in tema di orario di lavoro. La nuova disciplina dell'orario di lavoro si applica sostanzialmente a tutte le attività lavorative industriali e non industriali senza operare alcuna distinzione, come in passato, tra i due settori, inoltre è applicabile anche agli apprendisti maggiorenni che pertanto vengono equiparati, ai fini del rispetto dell'orario di lavoro, agli altri lavoratori qualificati.

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, salvo diversa inferiore previsione contrattuale. E' necessario sottolineare che il legislatore definisce orario di lavoro qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. La definizione appare ben più ampia della precedente per la quale era considerato lavoro effettivo quello che richiedeva una applicazione assidua e continuativa.

La durata massima media dell'orario di lavoro settimanale, comprensivo di eventuali ore di straordinario, non può essere superiore a 48 ore (il periodo da prendere a riferimento per il calcolo della media non può superare i 4 mesi, i CCNL possono elevare detto periodo fino a 12 mesi).

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto e disciplinato dai contratti collettivi ed in difetto di tale disciplina potrà essere effettuato soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore e nel limite di 250 ore annuali (che in un anno con una media di 48 settimane lavorabili significa non poter fare, in media, più di 5 ore di straordinario la settimana).

Alcune deroghe all'applicazione del divieto di superamento dell'orario di lavoro, sono previste per particolari settori e per particolari tipologie di lavoratori.

E' stato abrogato l'obbligo di informare la competente Direzione P.le del Lavoro nel caso di superamento dell'orario di 48 ore.

Il lavoratore ha diritto ad 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore (da ciò si rileva che il lavoratore non potrà effettuare più di 13 ore di lavoro al giorno); **inoltre qualora l'orario di lavoro superi le 6 ore giornaliere, dovrà essere concessa una pausa intermedia la cui durata e modalità di effettuazione dovranno essere stabilite dai CCNL**; in mancanza tale pausa è pari a 10

minuti e non è retribuita.

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero, pertanto le ore di riposo consecutivo domenicale devono essere almeno 35; il riposo settimanale può ora essere fruito come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

La durata del periodo di ferie annuali retribuite non può essere inferiore alle 4 settimane e tale periodo non potrà essere sostituito, salvo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro dalla relativa indennità per ferie non godute. Salva diversa previsione contrattuale **almeno due settimane (consecutive in caso di richiesta del lavoratore) devono essere fruito entro l'anno di maturazione**, mentre le due restanti settimane possono essere fruito nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. **Si sottolinea su questo punto l'importanza di programmare e fare effettuare tutte le ferie spettanti ai propri dipendenti per evitare provvedimenti sanzionatori da parte degli organi di vigilanza.**

L'eventuale introduzione di **lavoro notturno** deve sempre essere preceduta da consultazione sindacale secondo le modalità previste dalla contrattazione e devono essere inoltre attuate tutta una serie di disposizioni atte a proteggere i lavoratori che siano impegnati in tale attività notturna (visite mediche per accertare l'idoneità, garanzia di mezzi di protezione e prevenzione idonei ecc.).

Le sanzioni applicate a chi non rispetta la disciplina sull'orario di lavoro di cui al D.lgs 66/2003 così come modificato ed integrato dal D.lgs 213/2004 sono piuttosto pesanti.

Solo per citarne alcune:

□□ Mancato rispetto del diritto del lavoratore al riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore: da euro 50 a euro 150, se la violazione riguarda più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno 3 periodi di 24 ore, la sanzione va da 300 a 1.000 euro; se riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata almeno in 5 periodi, la sanzione è compresa tra 800 e 4.500 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

□□ Mancato rispetto del diritto del lavoratore al riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni: da euro 100 a euro 750; se la violazione riguarda più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno 3 periodi di riferimento, la sanzione va da 400 a 1.500 euro; se riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata almeno in 5 periodi, la sanzione è compresa tra 1.000 e 5.000 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

□□ Mancato rispetto del diritto del lavoratore a fruire di un periodo annuale minimo di ferie retribuite: da euro 100 a euro 600; se la violazione riguarda più di 5 lavoratori o si è verificata per almeno due anni, la sanzione è compresa tra 400 e 1.500 euro; se la violazione riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata per almeno quattro anni, la sanzione è compresa tra 800 e 4.500 euro.

□□ Superamento del limite della durata massima dell'orario di lavoro (media 48 ore settimanali nel periodo di riferimento compreso lo straordinario): da euro 130 a euro 780 per ogni lavoratore e per ogni periodo cui si riferisce la violazione.

4) Orario di lavoro degli apprendisti , dei minori e delle donne

Per i maggiori di anni 18 (compresi gli apprendisti) si applica la normativa dell'orario di lavoro prevista in precedenza.

Per i minori, di età compresa fra i 16 anni compiuti e i 18 anni, è previsto che non possano effettuare più di 8 ore al giorno e 40 settimanali.

I minori di anni 18, non possono effettuare continuativamente più di 4 ore e mezzo di lavoro. Qualora l'orario giornaliero superi le 4 ore e mezzo, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno un'ora (riducibile a mezz'ora dai contratti collettivi o dalla Direzione Provinciale del Lavoro). Ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno 2 giorni, se possibile consecutivi, comprendente la domenica.

Solo ai minori occupati in rappresentazioni dello spettacolo o in attività culturali, artistiche, sportive o pubblicitarie ed ai soli adolescenti impiegati nel settore turistico, alberghiero e della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso in giorno diverso dalla domenica.

E' vietato adibire i minori al lavoro notturno.

5) Lavoro notturno

Il D.Lgs n. 532/1999 ha introdotto la definizione di lavoratore notturno che, in mancanza di una specifica indicazione contrattuale che potrebbe essere ulteriormente restrittiva, è colui che svolge la propria prestazione lavorativa per almeno tre ore nell'arco di tempo tra le 24 e le 5, per un minimo 80 giorni l'anno.

Il lavoro notturno è vietato:

a) dal D.Lgs n. 151/2001 tra le 24 e le 6 per:

- le donne, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di vita del bambino

b) dall'art. 10 del D.Lgs n. 345/1999 ai minori.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, alternativamente, il padre convivente con la stessa

- b) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un disabile ai sensi della Legge n. 104/1992.

In ogni caso prima dell'introduzione in azienda del lavoro notturno è necessaria una preventiva consultazione sindacale, inoltre i lavoratori notturni devono essere sottoposti a visite mediche preventive e periodiche e devono essere informati circa i maggiori rischi cui è sottoposto chi lavora di notte.

Sono inoltre previste comunicazioni periodiche ai sindacati ed alla Direzione Provinciale del Lavoro.

6) Malattia del lavoratore

La Legge n. 183/2010 ha introdotto l'obbligo della trasmissione telematica dei certificati medici anche nel settore privato. L'INPS, con diverse circolari e messaggi, è intervenuto fornendo le istruzioni operative.

Il medico è obbligato ad inviare on-line all'Inps il certificato medico. Il dipendente non è più obbligato ad inviare all'Istituto il certificato, ma permane l'obbligo di invio del certificato al datore di lavoro.

Il dipendente è esonerato dall'invio del certificato al datore di lavoro solo nel caso in cui l'azienda abbia attivato apposite procedure informatiche che le consentano di venire in possesso dei certificati con modalità informatiche e dispensi pertanto il lavoratore da tale invio.

7) Visite mediche preventive e periodiche

Il D.L. n. 69/2013 ha abolito l'obbligo della visita medica di idoneità per l'assunzione degli apprendisti e dei minori a decorrere dal 22.06.2013.

Restano fermi tuttavia gli obblighi di certificazione sanitaria previsti dal T.U. Sicurezza per i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria e per le lavorazioni.

Tutti i dipendenti addetti a lavorazioni che esponano all'azione di sostanze tossiche e infettanti indicate nelle tabelle annesse al DPR 19 marzo 1956, n. 303, devono essere sottoposti a visita medica sia preventiva che periodica da un "medico competente", cioè particolarmente preparato nel campo della medicina del lavoro e quindi al corrente dei rischi tecnopatologici ai quali possono essere sottoposti i lavoratori. L'esito degli accertamenti sanitari deve essere riportato, a cura del medico, su un registro delle visite mediche numerato progressivamente, ma non soggetto a vidimazione.

Le aziende che svolgono lavorazioni pericolose, o di movimentazioni dei carichi o con utilizzo di sostanze a base di piombo, a base di acidi, composti biologici e qualsiasi altra sostanza emanante esalazioni nocive, devono effettuare la scelta del "medico competente" anche alla luce del D.Lgs. n. 81/2008 e relativa analisi di valutazione dei rischi.

8) Lavoratrici in stato di gravidanza e congedi parentali

La **Legge n. 53/2000** e il **D.Lgs. n. 151/2001 (Testo unico della maternità e paternità)**, recependo la direttiva CE 96/34 del 3/6/96, hanno ridisegnato il quadro dei congedi spettanti ai lavoratori dipendenti per motivi di famiglia, modificando quanto già previsto dalla nostra legislazione in tema di diritti dei lavoratori in caso di maternità e malattia dei figli. La L.53/2000 ha inoltre precisato casi in cui i lavoratori potranno assentarsi dal lavoro per accrescere le proprie competenze e conoscenze attraverso percorsi formativi nonché per motivi familiari.

L'estensione ad entrambi i genitori del diritto di astenersi dal lavoro in determinate occasioni e l'ampliarsi delle modalità di fruizione dei congedi, impongono di indicare l'attuale quadro normativo

che è stato organizzato e disciplinato in un Testo Unico della maternità e paternità: Decreto Legislativo 151 del 26 marzo 2001 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 96 del 26 marzo 2001

CONGEDO PER MATERNITA'

- Obbligatorietà dell'astensione dal lavoro per la madre nei due mesi precedenti la data presunta del parto.

L'astensione può essere anticipata previo provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro nei casi previsti dalla Legge per la tutela della salute della madre e del nascituro.

- Obbligatorietà dell'astensione dal lavoro per la madre nei tre mesi successivi al parto effettivo: in caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione post-partum.

Alla luce dei chiarimenti Ministeriali, sarà possibile, sentito il medico specialista dell'AUSL ed il medico competente ai fini della tutela della salute sul luogo di lavoro, per la gestante e soltanto a seguito di sua specifica richiesta, restare al lavoro fino al compimento dell'ottavo mese di gravidanza ed astenersi dal lavoro nei quattro mesi successivi al parto.

Anche il padre può usufruire del periodo di astensione post-partum, ma solo in caso di morte o di grave infermità della madre nonché in caso di abbandono del neonato o di affidamento esclusivo al padre. Restano immutate le modalità per ottenere il pagamento dell'indennità prevista a carico dell'INPS nella misura dell' 80% della retribuzione attraverso l'inoltro all'istituto di apposito modello di richiesta; resta pure immutato l'obbligo di consegnare al datore di lavoro il certificato di assistenza al parto entro i 30 giorni successivi all'evento.

CONGEDO PARENTALE (EX ASTENSIONE FACOLTATIVA)

- Sia il padre che la madre lavoratori dipendenti possono richiedere anche contemporaneamente, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, sei mesi ciascuno di astensione facoltativa dal lavoro per un massimo di 10 mesi complessivi che diventano 11 qualora il padre usufruisca di un congedo pari almeno a tre mesi.

Si precisa che il padre, lavoratore dipendente, può beneficiare dell'astensione facoltativa anche quando la madre non sia lavoratrice dipendente; inoltre quando vi sia un solo genitore, sarà questi a poter interamente godere dei 10 mesi totali di astensione previsti dalla legge.

L'astensione facoltativa è retribuita, nella quasi totalità dei casi, dall'INPS attraverso il sistema dell'anticipazione da parte del datore di lavoro e dell'immediato recupero attraverso il pagamento mensile dei contributi a mezzo mod. DM così come avviene anche per l'indennità dovuta per astensione obbligatoria maternità; è previsto che il pagamento della relativa indennità corrispondente al 30% della retribuzione avvenga solo per i periodi di astensione effettuati entro il terzo anno di vita del bambino e per un periodo complessivo di sei mesi. Sarà possibile beneficiare dell'indennità fino all'ottavo anno del figlio solo in caso di reddito del richiedente non superiore ad un certo limite fissato in 2,5 volte il trattamento minimo pensionistico.

La possibilità di usufruire dell'astensione facoltativa era in precedenza limitata al primo anno di vita del bambino e ciò permetteva agevolmente di determinare il diritto ad usufruirne; l'estensione temporale fino all'ottavo anno ci obbliga inevitabilmente a controlli ed all'acquisizione di documentazione e di certificazioni che si riferiscono ad un arco di tempo decisamente vasto ed a volte relativo anche a rapporti di lavoro precedenti. Poiché non viene limitata l'applicazione delle nuove regole agli eventi di maternità successivi all'entrata in vigore della legge, si ritiene che i genitori con figli di età inferiore agli otto anni e che non abbiano usufruito del periodo di astensione facoltativa nelle nuove misure, possano chiedere di utilizzare i periodi mancanti. Agevolazioni contributive sono previste per i datori di lavoro con meno di 20 dipendenti che assumano lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione dei dipendenti assenti per maternità; in questo caso, che potrebbe interessare molti datori di lavoro, il contributo consiste nello sgravio del 50% dei contributi dovuti per il lavoratore a tempo determinato concesso al massimo fino al compimento di un anno di vita del neonato.

CERTIFICATI MEDICI DI GRAVIDANZA

Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria la lavoratrice deve presentare all'INPS domanda di indennità di maternità in duplice copia, completa di certificato di gravidanza compilato dal ginecologo, dal quale risulta la data presunta del parto, la quale fa fede per calcolare il periodo di astensione

obbligatoria, copia della domanda deve poi essere presentata al datore di lavoro debitamente timbrata dall'INPS.

Dopo la nascita del bambino la lavoratrice dovrà produrre al datore di lavoro, il certificato di assistenza al parto.

Se la lavoratrice intende usufruire della astensione facoltativa successiva a quella obbligatoria, dovrà comunicare al datore di lavoro e all'INPS il periodo di astensione richiesto su apposito modulo fornito dall'Istituto.

RIPOSI GIORNALIERI PER ALLATTAMENTO

- Il diritto della madre di assentarsi dal lavoro nel primo anno di vita del bambino per 2 ore, ovvero di 1 ora se l'orario lavorativo è inferiore a 6 ore, è esteso di diritto al padre anche nell'ipotesi in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

- In caso di parto plurimo è previsto il raddoppio delle ore di allattamento spettanti ed in questo caso le ore aggiuntive possono anche essere godute dal padre in alternativa alla madre.

Anche in questo caso nulla è variato circa le modalità di pagamento che avvengono sempre a carico dell'INPS con il sistema di anticipo da parte del datore di lavoro, per la prima volta è stata prevista la copertura contributiva figurativa di tali ore.

ASTENSIONE DAL LAVORO IN CASO DI MALATTIA DEL BAMBINO

- Sia la madre che il padre possono alternativamente assentarsi dal lavoro in caso di malattia documentata del figlio di età inferiore ai tre anni.

- In caso di malattia del figlio di età superiore ai tre anni ed inferiore agli otto i genitori potranno assentarsi alternativamente dal lavoro per 5 giorni annui ciascuno.

Durante tali assenze i lavoratori non percepiscono alcun tipo di retribuzione, ma è prevista nel primo caso la copertura contributiva figurativa.

CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DEL LAVORATORE PADRE

La riforma Fornero ha introdotto in via sperimentale per gli anni 2013-2015 un nuovo congedo obbligatorio della durata di un giorno che il lavoratore padre deve fruire entro il quinto mese di vita del bambino, e un nuovo congedo facoltativo, della durata di due giorni, da fruire nel medesimo periodo.

- **Il congedo obbligatorio** di un giorno spetta ai padri lavoratori dipendenti del settore privato entro il quinto mese di vita del bambino, in relazione agli eventi di parto, adozioni e affidamenti avvenuti dal 01.01.2013. La durata del congedo non subisce variazioni in caso di parto plurimo.

In caso di adozione o affidamento il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore (o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale).

L'Inps ha precisato che tale congedo si configura come un diritto autonomo del padre e pertanto è aggiuntivo a quello obbligatorio della madre e spetta indipendentemente dal diritto della stessa al congedo di maternità.

- **Il congedo facoltativo** di uno o due giorni, anche continuativi, spetta al lavoratore padre sulla base degli stessi presupposti di quello obbligatorio.

La fruizione del congedo facoltativo (uno o due giorni, anche continuativi) è subordinata alla rinuncia della madre lavoratrice di fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità.

Il congedo facoltativo del padre, pertanto, è un diritto derivato da quello della madre lavoratrice dipendente (o iscritta alla Gestione separata) che, in tal caso, dovrà essere in astensione dal lavoro.

L'Inps ha precisato che il congedo facoltativo può essere fruito dal padre (entro il quinto mese dalla nascita del figlio) indipendentemente dal termine ultimo del congedo di maternità della madre, solo a fronte di una preventiva rinuncia di quest'ultima di un equivalente periodo (uno o due giorni); il congedo facoltativo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, non si avvale del congedo di maternità (la rinuncia al congedo di maternità è un'ipotesi prevista per la madre adottiva e affidataria).

- Il congedo obbligatorio e quello facoltativo non possono essere frazionati ad ore.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo, a un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera. Come previsto per l'indennità di maternità, l'indennità giornaliera è anticipata dal datore

di lavoro e successivamente posta a conguaglio nel flusso Uniemens (fatti salvi i casi in cui sia previsto il pagamento diretto da parte dell'Inps).

La norma prevede che per usufruire dei giorni di congedo il padre lavoratore deve comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro le date in cui intende assentarsi con un anticipo di almeno quindici giorni. Il datore di lavoro comunica all'Inps le giornate di congedo fruito attraverso il flusso Uniemens.

Alla richiesta del congedo facoltativo il padre lavoratore deve allegare una dichiarazione della madre che non intende fruire del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre (con conseguente riduzione del congedo di maternità); tale dichiarazione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre.

I giorni di congedo obbligatorio e facoltativo sono coperti di contribuzione figurativa.

Il lavoratore dipendente che si trova in congedo di paternità può chiedere di fruire anche del congedo obbligatorio: in tal caso la scadenza del congedo di paternità si sposterà di un giorno.

CONGEDI PER EVENTI PARTICOLARI

- La lavoratrice od il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di grave infermità del coniuge, del convivente o di un parente entro il 2° grado

- In caso di gravi e documentati motivi familiari i dipendenti possono richiedere un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni nell'arco di vita lavorativa del soggetto.

In questo secondo caso il lavoratore avrà solo diritto alla conservazione del posto di lavoro senza alcuna retribuzione e non potrà svolgere nel frattempo alcuna attività lavorativa, inoltre il periodo non è computato ai fini previdenziali.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE

- Il lavoratore che abbia almeno 5 anni di anzianità di servizio potrà ottenere fino ad 11 mesi di congedo non retribuito, ma con diritto alla conservazione del posto, per formazione.

Si intende formazione quella volta al completamento della scuola dell'obbligo, di titolo di studio di secondo grado, diploma universitario o laurea, ovvero la partecipazione ad attività formative diverse da quelle organizzate dal datore di lavoro. Saranno i contratti collettivi ad individuare modalità di fruizione e percentuali di aventi diritto.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RECESSO

- **Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dei congedi per formazione, maternità od eventi familiari concessi anche al padre lavoratore è nullo.**

- **Le dimissioni presentate dal padre lavoratore o dalla madre lavoratrice durante i primi 3 anni di vita del figlio - o fino a 3 anni dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento - devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo della Direzione Territoriale del Lavoro.**

La previsione della nullità dei licenziamenti legati alla richiesta di congedi aprirà inevitabilmente nuovo contenzioso e l'obbligo di convalidare le dimissioni anche da parte del padre lavoratore imporrà al datore di lavoro ed al consulente l'obbligo di porre particolare attenzione ad eventi che in passato non prevedevano alcuna tutela particolare.

Va sottolineata l'importanza di pretendere da tutti i lavoratori che faranno richiesta di periodi di astensione o aspettative a vario titolo, domanda di fruizione scritta e relativa documentazione prevista. Appare fin troppo evidente che il provvedimento legislativo ha fatto ricadere inevitabilmente sui datori di lavoro i costi economici ed organizzativi di un programma volto all'agevolazione della crescita culturale e di benessere delle famiglie.

9) Infortuni sul lavoro

I datori di lavoro devono informare immediatamente lo Studio di Consulenza di qualsiasi infortunio accaduto ai dipendenti, anche se di lieve entità onde permettere di eseguire tutti gli adempimenti del caso e precisamente:

a) denuncia di infortunio all'I.N.A.I.L. entro 2 giorni da quello in cui il datore di lavoro ne è venuto a conoscenza (art. 53 del T.U. approvato con DPR 30/06/1965 n. 1124), a tal fine si consiglia di indicare sul certificato prodotto dal lavoratore o da chi per esso la data con la firma della persona che ha consegnato il certificato per evitare contestazioni;

b) denuncia all'Autorità di P.S. entro gli stessi termini di cui al punto a) (art. 54)

c) aggiornare il Registro degli Infortuni.

Se si tratta di infortunio che abbia come conseguenza la morte o per il quale sia previsto il pericolo di morte, la denuncia deve essere fatta altresì per telegrafo entro 24 ore dall'infortunio medesimo.

Le denunce di cui ai punti a) e b) non vanno fatte nei casi in cui l'infortunio sia prognosticato guaribile entro 3 giorni, oltre a quello dell'evento.

Le aziende devono, pertanto, essere tempestive nel descrivere le cause circostanziate dell'infortunio e nel trasmettere al consulente il certificato medico d'infortunio. La sottoscrizione del modulo di denuncia dovrà essere fatta dal responsabile della ditta. Analoga prassi è prevista in caso di malattia professionale sofferta da qualche dipendente, la cui denuncia all'INAIL va però inoltrata entro i 5 giorni successivi a quello in cui il lavoratore ha fatto denuncia al datore di lavoro.

Si raccomanda vivamente alle aziende di attenersi a quanto sopra, onde evitare ritardi nella trasmissione delle relative denunce di infortunio, la cui responsabilità ricadrebbe esclusivamente sul titolare o legale rappresentante dell'azienda medesima.

Come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, è necessario sottoporre a visita medica di idoneità il lavoratore che rientri in azienda dopo un'assenza per malattia o infortunio di durata superiore a 60 giorni. La visita deve essere effettuata **prima** della ripresa del lavoro del dipendente.

10) Lavoratori dimissionari o licenziandi

I nominativi dei lavoratori dimissionari devono essere comunicati da parte delle aziende allo Studio di Consulenza con la massima tempestività (anche a mezzo telefono) onde permettere allo Studio medesimo di espletare entro 5 giorni gli opportuni adempimenti al Centro per l'Impiego.

Se il dipendente è dimissionario è necessario che le aziende facciano pervenire la copia della lettera di dimissioni firmata dal dipendente. Le aziende, infatti sono nel loro interesse invitate a farsi rilasciare in ogni caso dai dipendenti dimissionari la lettera di cessazione del rapporto non potendo in altro modo dimostrare la volontà del lavoratore.

Per contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco (oltre alle sanzioni amministrative e nei casi più gravi anche penali) la Legge 92/2012 (Legge Fornero) dispone l'inefficacia delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto se queste non vengono "convalidate"; praticamente in mancanza della convalida è come se non fossero state date e quindi il lavoratore è da considerarsi sempre in forza anche a distanza di anni, con tutto ciò che questo comporta.

In ogni caso l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata in una delle seguenti forme:

- a) il lavoratore si reca alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) e chiede la convalida della lettera di dimissioni e poi la consegna al datore di lavoro;
- b) il lavoratore si reca al Centro per l'impiego e chiede la convalida della lettera di dimissioni e poi la consegna al datore di lavoro;
- c) il lavoratore conferma le proprie dimissioni sul mod. CO ADELINE.

Qualora non sia possibile acquisire la conferma nei modi sopra descritti, il datore di lavoro entro 30 giorni dalla data delle dimissioni (o della risoluzione consensuale) deve invitare per iscritto il lavoratore a provvedere alla convalida o alla sottoscrizione - allegando all'invito la comunicazione CO Adeline di cessazione del rapporto.

Se il lavoratore non provvede alla convalida o alla sottoscrizione entro 7 giorni dalla ricezione dell'invito del datore di lavoro, o se nello stesso termine non effettua la revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale, il rapporto si intende in ogni caso risolto.

In caso di revoca, il rapporto di lavoro torna ad avere effetto dal giorno successivo alla revoca; se il lavoratore non ha lavorato tra il recesso e la revoca, come nel caso di dimissioni o risoluzione consensuale senza preavviso, non matura retribuzione.

La normativa prevede che i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro o ulteriori provvedimenti normativi possano individuare altre sedi/modalità di convalida delle dimissioni, tra le quali sono state previste le convalide nell'ambito delle procedure di conciliazione sindacale e presso gli Enti bilaterali.

Le Aziende che intendano procedere a licenziamenti, devono mettersi in contatto preventivamente con lo Studio del Consulente del Lavoro in considerazione del fatto che i licenziamenti effettuati senza

giusta causa o giustificato motivo sono vietati, pertanto nel caso in cui determinate situazioni impediscano la prosecuzione del rapporto di lavoro, sarà necessario valutare la possibilità di intimare licenziamento secondo quanto previsto dalla legge e applicare i provvedimenti disciplinari previsti dai CCNL, in mancanza infatti di una procedura corretta, si rischia di vedersi impugnato il licenziamento stesso da parte del lavoratore con pesanti ripercussioni economiche: risarcimento del danno con un importo che varia tra le 2,5 e le 6 mensilità di stipendio del lavoratore licenziato, fino ad arrivare nei casi più gravi ed in particolare nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti alla intimazione di reintegrazione sul posto di lavoro del lavoratore licenziato.

E' opportuno non assumere mai iniziative punitive di alcun genere nei confronti dei lavoratori senza prima aver interpellato il Consulente del Lavoro.

E' necessario tenere conto che la riforma Fornero ha previsto che, a decorrere dal 01.01.2013, in ogni caso di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, escluse le dimissioni e compreso il licenziamento al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a pagare un importo pari al 50% del trattamento mensile di ASPI (assicurazione sociale per l'impiego che sostituisce la disoccupazione) per ogni 12 mesi di anzianità aziendale degli ultimi 3 anni.

11) Disciplina fiscale del rapporto di lavoro dipendente

Il decreto Legislativo 314/1997 ha modificato la disciplina fiscale e previdenziale delle basi imponibili del rapporto del lavoro dipendente, (la normativa dal 1 gennaio 2001 si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa) in sintesi:

TRASFERTE

Qualora il lavoratore venga inviato (per esigenze del datore di lavoro) temporaneamente a svolgere la propria attività **al di fuori dal comune** in cui ha la propria sede di lavoro (generalmente la sede dell'azienda), il datore di lavoro potrà scegliere il modo per rimborsare al lavoratore il disagio e le spese legate alla trasferta stessa.

Rimborso forfetario: consiste in una indennità prestabilita che verrà erogata al lavoratore per ogni giorno di lavoro in trasferta, e nessun altro documento potrà essere acquisito e "scaricato" contabilmente come spesa da parte dell'Azienda per la trasferta liquidata forfetariamente ad eccezione delle eventuali spese di viaggio che verranno rimborsate integralmente al lavoratore in base ai giustificativi di spesa emessi dal vettore (taxi, biglietto aereo ecc.) o all'indennità chilometrica preventivamente autorizzata.

L'indennità forfetaria così erogata sarà esente da prelievo fiscale e previdenziale secondo le disposizioni dell'art. 48 del DPR 917/86 (fino a euro 46,48 giornaliero in Italia e 77,47 all'estero)

Rimborso analitico o a piè di lista: il dipendente alla fine della trasferta dovrà predisporre e sottoscrivere specifica nota di spesa allegando tutti i giustificativi necessari per il rimborso.

Gli importi erogati al lavoratore e transitati in busta paga sono esenti (purchè la documentazione sia conforme alle regole fiscali vigenti) e saranno pure esenti i "rimborsi spese non documentabili" (es. mance, telefonate, parcheggio) per un importo massimo giornaliero di euro 15,49 (25,82 se all'estero). Il lavoratore dovrà fornire dichiarazione di responsabilità di aver sostenuto tali spese, chiedendone il rimborso.

Rimborso misto: il datore di lavoro può erogare una indennità forfetaria al dipendente e in più rimborsargli oltre alle spese di viaggio, anche le spese di vitto e alloggio oppure solo di vitto o di alloggio.

In questo caso dovranno essere osservate tutte le disposizioni previste per la trasferta con rimborso forfetario e quella della nota spese per i rimborsi analitici di vitto e alloggio.

L'esenzione fiscale in tal caso si riduce di 1/3 in presenza di rimborso di vitto o alloggio e di 2/3 in presenza di

rimborso di vitto e alloggio.

Tutti gli importi dovranno transitare in busta paga per essere dedotti dall'impresa.

L'azienda che comanda in trasferta il lavoratore dovrà decidere anticipatamente quale modalità di rimborso utilizzare, tale modalità non sarà modificabile durante la trasferta e per tutta la sua durata.

E' il caso di precisare che in ogni caso, le spese di vitto e alloggio sostenute dal lavoratore in trasferta possono essere dedotte complessivamente dall'azienda nei limiti di euro 180,76 per le trasferte in

Italia e euro 258,23 per le trasferte all'estero.

Le spese sostenute dal dipendente per incarichi svolti fuori dall'ufficio, ma all'interno del comune di lavoro **vanno totalmente sottoposte a tassazione** ad esclusione delle spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore.

RIMBORSI CHILOMETRICI

I rimborsi chilometrici dati al lavoratore che utilizza la propria macchina nel corso della sua prestazione lavorativa, dovranno sempre essere preventivamente autorizzati per iscritto e successivamente certificati dal lavoratore alla fine del periodo di paga per poter inserire gli stessi in busta paga.

Tali rimborsi saranno esenti a condizione che vengano utilizzate le tabelle ACI e che siano erogati al lavoratore in corso di trasferta fuori dal territorio comunale.

Il rimborso dati al lavoratore che utilizza la propria macchina nel territorio comunale non sono mai esenti, così come non sono esenti eventuali rimborsi dati al lavoratore per effettuare il tragitto casa/azienda e viceversa.

USO PROMISCOO DELL'AUTO AZIENDALE

L'utilizzo da parte del lavoratore dell'auto aziendale per uso lavorativo e personale al di fuori dell'orario di lavoro, comporta per il datore di lavoro la deducibilità al 100% del costo dell'automezzo a condizione che l'utilizzo sia effettivamente promiscuo e quindi non solamente ad uso privato del lavoratore, che al lavoratore venga tassato un importo convenzionale pari al 30% dell'importo corrispondente ad una percorrenza annua di 15.000 Km. (calcolata in base ai costi chilometrici di esercizio desumibili dalle tariffe ACI elaborate entro il 30 di novembre di ogni anno e pubblicate dal Ministero delle Finanze entro il 31 dicembre), dedotte le cifre eventualmente trattenute al lavoratore, che l'utilizzo promiscuo dell'auto da parte del lavoratore superi la metà dell'anno o comunque la metà del periodo di possesso dell'auto da parte dell'azienda.

SOMMINISTRAZIONE DI PASTI AI LAVORATORI

La somministrazione di pasti ai lavoratori attraverso mense aziendali o mense gestite da terzi, o tramite buoni pasto (ticket) o rimborsi dei pasti ai lavoratori o ancora indennità sostitutive per chi non usufruisce del servizio, richiede una attenta valutazione in merito all'assoggettabilità o meno di tali valori in busta paga.

Occorre pertanto che l'azienda che intenda fornire tali servizi ai lavoratori contatti lo studio del Consulente per tutte le valutazioni del caso.

Per concludere, appare chiaro che qualsiasi evento diverso dalla normale prestazione lavorativa debba essere necessariamente comunicato al Consulente del Lavoro per valutarne le modalità di corresponsione e di assoggettamento, al fine di evitare qualsiasi futura contestazione da parte degli Istituti assicuratori e dell'Erario con le ovvie conseguenze sanzionatorie.

DETAZZAZIONE

Per l'anno 2013 è stato previsto che la detassazione si applichi alternativamente:

- alle "voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione";
- alle "voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle aree di intervento di seguito indicate:

- a) ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione con modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati ad un più efficiente utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione;
- b) introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;
- c) adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative;
- d) attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica".

Le nozioni di voci retributive appena riportate non sono di facile interpretazione e, soprattutto, vanno valutate caso per caso in funzione delle caratteristiche degli Accordi aziendali (o territoriali).

La norma obbliga il datore di lavoro a depositare – entro 30 giorni dalla sottoscrizione – l'accordo collettivo di secondo livello da cui derivano le voci retributive soggette a detassazione. Inoltre l'accordo deve essere corredato da un'autodichiarazione di conformità con le disposizioni normative.

Con riferimento ai termini di deposito, la circolare n. 15/2013 del Ministero del lavoro precisa che per i contratti collettivi di secondo livello sottoscritti prima dell'entrata in vigore del decreto, (ossia prima del 13 aprile del 2013), il termine di trenta giorni per il deposito decorre da tale data. Pertanto il deposito va effettuato entro il 13 maggio 2013; per i contratti collettivi, a qualsiasi titolo, già depositati presso la DTL (ad. es. anche se depositati per fruire della decontribuzione) non è necessario rinnovare il deposito, ma il datore di lavoro dovrà comunque effettuare un'apposta autodichiarazione di conformità, indicando gli estremi del contratto collettivo sottoscritto. L'autodichiarazione può essere validamente effettuata anche tramite posta elettronica certificata ed, in tal caso, la data di invio corrisponderà alla data del deposito.

Con riferimento alla detassabilità delle voci rispetto al momento di erogazione, la circolare citata precisa che in linea generale, non possono essere detassate le voci retributive erogate in periodi precedenti alla sottoscrizione del contratto collettivo di secondo livello. Il Ministero tuttavia specifica che se si tratta di voci retributive corrisposte al termine di un periodo annuale – ad es. premio di produttività – l'intero importo può beneficiare dell'imposta sostitutiva; se le somme detassabili sono corrisposte in forza di un contratto collettivo sottoscritto in base alla disciplina previgente, ma comunque compatibile con la nuova nozione di retribuzione di produttività prevista dal D.P.C.M. 22 gennaio 2013, l'imposta sostitutiva è applicabile a partire dal 1° gennaio 2013. Resta fermo l'onere di effettuare l'autodichiarazione di conformità.

La misura fiscale è applicata ai dipendenti del settore privato che nel 2012 hanno percepito redditi da lavoro dipendente non superiori a 40.000 euro (di imponibile fiscale); l'agevolazione non è applicabile ai titolari di redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente come ad esempio i collaboratori a progetto e gli amministratori.

Gli emolumenti in oggetto sono soggetti ad imposta sostitutiva del 10% entro il limite complessivo di 2.500 euro.

12) Prestazioni fornite da lavoratori autonomi

Sempre più frequenti risultano i casi di lavoratori autonomi adibiti a lavori svolti all'interno delle aziende ed inerenti al ciclo produttivo delle medesime. Le aziende interessate a tali situazioni sono invitate a prendere contatti con il proprio Consulente al fine di valutare le circostanze del caso e trovare una soluzione idonea, onde evitare spiacevoli inconvenienti in occasione di visita ispettiva della Direzione Territoriale del Lavoro e degli Istituti assicuratori, che spesso ravvisano in tali situazioni gli aspetti tipici del lavoro subordinato con la conseguente richiesta del pagamento dei contributi di legge.

Con riguardo in particolare alle prestazioni rese dai titolari di partita IVA, la riforma Fornero ha introdotto una normativa volta a contrastarne l'utilizzo improprio attraverso l'introduzione di alcune **presunzioni** che riconducono il rapporto nell'ambito del lavoro subordinato.

Nello specifico, la presunzione **non** opera quando la prestazione del lavoratore autonomo 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 e sia svolta da un soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a un certo importo (per il 2013 pari a circa 19.000€); la presunzione **non** opera anche nei confronti dei professionisti iscritti a ordini professionali, albi o elenchi (sempre che le attività rientrino tra quelle per il cui esercizio sia necessaria l'iscrizione).

La nuova disciplina riguarda le prestazioni lavorative rese da titolari di partita IVA in una situazione di debolezza economica. In questi casi i committenti sono sospettati dell'impiego improprio del titolare della partita IVA in quanto finalizzato a eludere la normativa a tutela del lavoro. La presunzione di lavoro subordinato scatta qualora la prestazione sia resa in favore del medesimo committente (o a più soggetti riconducibili al medesimo centro di interessi) in presenza di almeno due delle seguenti

condizioni:

- **continuità del rapporto:** se l'attività lavorativa impegna complessivamente il lavoratore per più di 8 mesi nell'anno solare per due anni consecutivi;
- **monocommittenza:** se l'entità del corrispettivo fatturato supera per due anni consecutivi l'80% del reddito annuo da lavoro autonomo percepito dal lavoratore;
- **postazione fissa di lavoro** se il lavoratore dispone di una propria scrivania, un proprio telefono fisso/computer presso il committente.

L'eventuale accertamento ispettivo di almeno due delle richiamate condizioni consente di "supporre" l'esistenza di un abuso, rispetto al quale spesso risulterà difficile fornire prova contraria.

Di conseguenza il rapporto di lavoro autonomo con la persona titolare di partita IVA potrebbe essere riqualificato:

- come collaborazione coordinata e continuativa a progetto qualora sia individuabile un "progetto/risultato" nell'incarico assegnato;
- come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato qualora non sia individuabile un "progetto/risultato" nell'incarico assegnato;

In ogni caso quando manchi l'autonomia operativa gestionale e sia ravvisabile una subordinazione gerarchica del titolare di partita IVA nei confronti del committente, il rapporto viene in ogni caso considerato di lavoro dipendente.

La disciplina introdotta dalla riforma trova immediata applicazione per i rapporti instaurati successivamente al 18 luglio 2012, e, per i rapporti in corso, troverà applicazione solo decorsi 12 mesi all'entrata in vigore (ossia dal 18 luglio 2013).

13) Contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa - Contratti a progetto – Lavoro occasionale – Associazione in partecipazione - Contratti a termine

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE e CONTRATTI A PROGETTO

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa è un particolare contratto di lavoro autonomo dove un individuo offre determinate prestazioni, svolte senza alcun vincolo di subordinazione, in cambio di un corrispettivo,

La cd. Riforma Fornero (Legge n. 92/2012) modifica profondamente la disciplina delle collaborazioni a progetto determinandone un complessivo irrigidimento: il legislatore infatti disincentiva pesantemente l'utilizzo delle collaborazioni a progetto con un duplice intervento volto non solo a irrigidire la disciplina del contratto di lavoro prestato in collaborazione, ma anche a potenziare il regime delle presunzioni delineato a tutela del lavoratore.

Le novità attinenti la disciplina del contratto di collaborazione a progetto, contenute nella Riforma Fornero, interessano innanzitutto la **definizione del progetto**: d'ora innanzi le nuove collaborazioni coordinate e continuative a progetto (cd. co.co.pro.) potranno essere stipulate solo e soltanto in presenza di uno specifico progetto funzionalmente collegato al raggiungimento di un risultato finale (da indicarsi nel contratto), un progetto che non potrà più prevedere l'esecuzione di compiti meramente esecutivi e ripetitivi, né potrà più consistere nella mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente.

Il secondo profilo modificato riguarda le causali di giustificazione del **recesso**: il recesso del committente prima della scadenza dovrà essere motivato solo da giusta causa o da "oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto".

Il terzo profilo riguarda il **corrispettivo**, che dovrà essere proporzionato alla quantità/qualità del lavoro svolto e determinato nel rispetto di minimi retributivi previsti dalla contrattazione collettiva per i collaboratori o, in mancanza, per i lavoratori dipendenti del medesimo settore impiegati con analoga professionalità, competenza ed esperienza; sostanzialmente per i contratti stipulati d'ora innanzi il compenso del collaboratore dovrà essere parametrato, e non potrà più essere inferiore, ai minimi retributivi previsti dai CCNL per i lavoratori dipendenti.

Il legislatore precisa la natura assoluta della **presunzione** operante in caso di contratto con progetto carente/assente e introduce una nuova presunzione relativa di subordinazione che ricorre qualora l'attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quelle dei dipendenti del committente,

fatte salve le elevate professionalità.

Non rientrano nella disciplina dei contratti a progetto gli amministratori di società, coloro che attraggono la collaborazione nella propria attività professionale, i titolari di pensione di vecchiaia nonché i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal CONI e le prestazioni occasionali (cd. mini co.co.co.), le attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center 'outbound'.

Dal 01.01.2007 è obbligatorio effettuare la comunicazione preventiva di inizio dell'attività lavorativa al Centro per l'Impiego anche per tutti i collaboratori coordinati e continuativi e a progetto e per gli associati in partecipazione con apporto di lavoro, salvo per alcune specifiche categorie di co.co.co. (partecipanti a collegi e commissioni, amministratori e procuratori speciali, attività rese da soggetti iscritti ad albi professionali).

La forma scritta del contratto di lavoro a progetto è richiesta non più ai fini della prova del contratto bensì della sua stessa validità.

Il Decreto Lavoro ha esteso l'obbligo della convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, già previsto dalla Riforma Fornero per i lavoratori dipendenti, anche ai collaboratori a progetto.

LAVORO OCCASIONALE

Occorre distinguere se la prestazione è effettuata rispettando la coordinazione con il committente oppure è prestata senza alcun coordinamento e continuità con il committente.

Se la prestazione ha **le caratteristiche di coordinamento e di continuità**, nel caso in cui il rapporto sia di **durata complessiva non superiore ai trenta giorni nell'arco di un anno solare con lo stesso committente e non venga superato il compenso, sempre con lo stesso committente, di 5.000,00 Euro**, si rientra nelle cosiddette "collaborazioni minime" che conservano tutte le caratteristiche delle collaborazioni coordinate e continuative (iscrizione a libro unico, assoggettamento a contributo alla gestione separata, obbligo di assicurazione Inail, assoggettamento fiscale con le regole dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente) ma che non richiedono l'individuazione di un progetto per il loro svolgimento.

In caso di superamento di uno di tali limiti il contratto rientra tra quelli definiti "a progetto".

Se invece la prestazione **non richiede alcun coordinamento con il committente e non è continuativa nel tempo**, può rientrare nelle **prestazioni di lavoro autonomo di cui all'art. 2222 del C.C.**

In tal caso la tassazione resterà quella prevista dall'art. 67 del TUIR e non sarà richiesta l'iscrizione alla Gestione separata, salvo quanto previsto dall'articolo 44 del collegato alla finanziaria per il 2004 (decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, coordinato con la legge di conversione 24 novembre 2003, n. 326,) che prevede l'iscrizione alla Gestione separata INPS di cui alla Legge 335/1995 nel caso in cui tali soggetti superino il reddito annuo di 5.000 euro derivante da attività di lavoro autonomo occasionale e l'applicazione sul compenso percepito eccedente i 5.000 euro delle aliquote contributive previste per i collaboratori coordinati e continuativi con le stesse modalità di trattenuta e versamento per il committente.

LAVORO ACCESSORIO

A seguito della Riforma Fornero sarà possibile retribuire con voucher le prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio rese **in tutti i settori di attività e per qualunque lavoratore**, ma:

- entro il ridotto limite di **€ 2.000,00 netti per ciascun lavoratore per imprese e studi professionali**;
- entro il limite di **€ 5.000,00 netti per privati ed Enti**;
- entro il limite di **€ 5.000,00 netti per le attività agricole stagionali e solo con pensionati o giovani studenti con meno di 25 anni**; (gli imprenditori agricoli con volume d'affari non superiore a € 7.000,00 non possono utilizzare coi voucher soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli).

In ogni caso, **ciascun lavoratore nel corso del medesimo anno solare non potrà percepire voucher per importi superiori a € 5.000 netti complessivi**.

Per l'anno 2013 possono essere rese prestazioni di lavoro accessorio in tutti i settori produttivi anche da parte dei **percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito**, purché entro il **limite di € 3.000,00** di corrispettivo per anno solare.

Stanti i nuovi limiti, si rende necessario acquisire dal lavoratore una dichiarazione attestante l'ammontare dei voucher già percepiti nell'anno solare prima del nuovo incarico.

I voucher acquistati prima del 18.07.2012 possono essere utilizzati fino ad un anno dall'entrata in vigore della norma e seguono le regole in vigore prima della riforma mentre per quelli acquistati successivamente – anche se il rapporto è iniziato prima del 18.07.2012 - dovranno essere rispettati i nuovi limiti di importo.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO

Il contratto di associazione si caratterizza per l'assunzione da parte dell'associato del rischio d'impresa. Egli partecipa sia agli utili che alle eventuali perdite; è tuttavia possibile concordare l'esclusione dalla partecipazione alle perdite.

Non sono previsti minimi garantiti, cui si aggiungerebbero percentuali variabili di partecipazione agli utili, in quanto ciò farebbe venire meno il rischio d'impresa.

Possono essere invece corrisposti periodicamente acconti sull'utile, che dovranno però essere conguagliati sulla base dell'utile effettivamente prodotto dall'impresa/affare (il conguaglio potrà in ipotesi anche essere negativo per l'associato).

Un elemento caratterizzante è l'obbligo del rendiconto di gestione che l'associante deve consegnare periodicamente (almeno una volta l'anno se la gestione si protrae per più di un anno) all'associato per consentirgli di controllare la gestione economica dell'impresa o dell'affare per cui l'associazione è stata contratta.

La durata dell'associazione è liberamente stabilita dalle parti e può essere prorogata.

Il rapporto di associazione in partecipazione deve essere comunicato anticipatamente al Centro per l'Impiego, l'associato va iscritto sia all'Inps che all'Inail, i contributi previdenziali ammontano al 27,72% (o al 20% se già iscritto da altre gestioni previdenziali) del compenso lordo erogato, di cui il 55% è a carico dell'associante e il 45% a carico dell'associato, le erogazioni vanno registrate nel Libro unico del lavoro.

Per tutti i contratti di associazione in partecipazione stipulati a decorrere dal 18 luglio 2012, nel caso in cui l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, eccetto il caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. Il Decreto lavoro ha disposto che le disposizioni di cui sopra in relazione al numero massimo degli associati non si applicano, limitatamente alle imprese a scopo mutualistico, agli associati individuati mediante elezione dall'organo assembleare di cui all'articolo 2540, il cui contratto sia certificato nonché in relazione al rapporto fra produttori e artisti, interpreti, esecutori, volto alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

La normativa in materia di apprendistato è stata interamente rivista in seguito all'entrata in vigore del Testo unico (D.Lgs. n. 167/2011), che ha introdotto **tre diverse tipologie di apprendistato**:

- **apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**, che può essere utilizzato in tutti i settori di attività anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico ed è rivolto ai giovani di età compresa **tra 15 e 25 anni**. La durata del contratto, da determinarsi tenendo conto della qualifica o del diploma da conseguire, non può essere superiore a **tre anni** (quattro nel caso di diploma quadriennale regionale);
- **apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali mediante formazione sul lavoro ed apprendimento tecnico-professionale. Detta tipologia, che può essere utilizzata in tutti i settori di attività, pubblici o privati, è rivolta ai giovani di età compresa **tra 18 e 29 anni**, ma può essere stipulato già a partire dal diciassettesimo anno di età con i soggetti che abbiano già conseguito una qualifica professionale ai sensi del D.Lgs. 226/2005. La determinazione della

durata, anche minima, del contratto è totalmente rimessa agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi, ma per la componente formativa la legge fissa il **limite massimo di durata in tre anni, elevati a cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva**.

- **apprendistato di alta formazione e di ricerca**, i cui destinatari sono i soggetti di età compresa **tra 18 e 29 anni** e che può essere utilizzato per il conseguimento di diplomi di istruzione superiore, di titoli di studio universitari, compresi dottorati di ricerca, nonché per la specializzazione tecnica superiore o per il praticantato nell'ambito di professioni ordinistiche. Il limite minimo di età anche in tal caso scende a 17 anni per i giovani in possesso di una qualifica professionale. La durata e la regolamentazione del contratto per quanto attiene alla componente formativa sono rimesse alle Regioni, in accordo con le associazioni di lavoratori e datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e le altre istituzioni formative o di ricerca.

Il Testo unico prevede anche la possibilità di ricorrere all'apprendistato per la **qualificazione o riqualificazione professionale di lavoratori in mobilità**; in tal caso non è previsto alcun limite di età per la stipulazione del contratto, né sono individuati limiti di durata. Qualunque sia la tipologia utilizzata, il contratto di lavoro deve avere una **durata minima di sei mesi** (così come previsto dalla legge 92/2012 di Riforma del mercato del lavoro) e deve essere redatto per iscritto sotto pena di nullità e deve essere corredato dal cd. piano formativo individuale, da definire, anch'esso in forma scritta, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto medesimo. Il datore di lavoro può sotto-inquadrare il lavoratore apprendista fino a **due livelli inferiori** rispetto a quello spettante agli addetti alle stesse mansioni al cui conseguimento il contratto è finalizzato o, in alternativa, determinare la retribuzione in misura percentuale rispetto all'anzianità di servizio. Relativamente ai limiti numerici per l'assunzione di apprendisti, la riforma Fornero ha previsto che dall'1/01/2013 il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro (salve le imprese artigiane per le quali trova applicazione l'art. 4 Legge 443/1985) può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 276/2003, non possa superare il **rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio** presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può invece superare il **cento per cento** per i datori che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. In corso di rapporto ad entrambe le parti è fatto divieto di recedere dal contratto in assenza di giusta causa o giustificato motivo. Una volta concluso il periodo di formazione, i contraenti possono invece recedere liberamente, con il solo limite del preavviso decorrente dal termine di detto periodo. In proposito, la Legge 92/2012 precisato che, durante il periodo di preavviso, continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Qualora nessuna delle parti manifesti la volontà di recedere dal contratto, il rapporto di lavoro prosegue a tempo indeterminato.

PART-TIME

La disciplina del part-time è stata recentemente modificata dapprima dalla Legge 183/2011 (Legge di Stabilità) e successivamente dalla riforma Fornero (Legge 92/2012). Dal 01.01.2012 è stata ripristinata la possibilità per le parti di concordare nel contratto di assunzione o in accordi successivi le clausole flessibili – che consentono la variazione della collocazione temporale della prestazione - e le clausole elastiche – relative alla variazione in aumento della durata della prestazione nel part-time verticale e misto – anche in assenza di disciplina da parte dei Contratti collettivi nazionali di lavoro; il preavviso in favore del lavoratore in caso di utilizzo da parte del datore di lavoro di tali clausole viene confermato in 5 giorni.

La riforma Fornero ha reintrodotto la facoltà di ripensamento per il lavoratore che consiste nella possibilità dello stesso di recedere dalle clausole flessibili e/o elastiche stipulate alle condizioni e con le modalità previste dai Contratti collettivi di lavoro.

La facoltà di ripensamento è in ogni caso riconosciuta dalla legge a favore dei lavoratori studenti e di quelli che hanno richiesto la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale perché affetti da patologie oncologiche, per assistenza a persona affetta dalla medesima patologia, in caso di

figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della Legge n. 104/1992.

CONTRATTI A TERMINE

La stipulazione di un contratto a termine è condizionata generalmente alla sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo organizzativo o sostitutivo (cosiddetto causalone) che devono essere specificamente individuate nel contratto di assunzione.

E' possibile stipulare un contratto a termine senza indicazione delle causali sopra indicate (cosiddetto contratto acausale) a condizione che si tratti del primo contratto di lavoro subordinato tra le parti (primo assoluto). La durata del contratto acausale è al massimo di 12 mesi non prorogabili; in caso di durata iniziale inferiore il contratto è prorogabile per 1 volta fino a 12 mesi.

I contratti collettivi – anche aziendali – possono derogare estensivamente alla disciplina legale.

La apposizione del termine non è ammessa per sostituire lavoratori in sciopero, in aziende con lavoratori in cigo, cigs, contratti di solidarietà, per le imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ex D.Lgs. n.81/2008, in aziende in cui sono stati collocati in mobilità, nei 6 mesi precedenti, lavoratori adibiti alle stesse mansioni (salvo deroghe).

Il contratto a termine tra le stesse parti e per lo svolgimento di mansioni equivalenti non può avere una durata superiore a 36 mesi; è possibile un'estensione di tale durata massima solo con un nuovo contratto a termine stipulato in DTL o con accordi sindacali anche aziendali. Nel computo del periodo massimo sono compresi anche i contratti di somministrazione a termine intercorsi tra le parti e stipulati dopo il 18.07.2012 (Circolare Ministero del Lavoro 18/2012); raggiunti i 36 mesi sembra possibile fare ricorso alla somministrazione a termine.

Il contratto a termine può essere prorogato una sola volta e per un periodo massimo pari a quello necessario al raggiungimento dei 36 mesi complessivi (ovviamente non sono prorogabili i contratti con durata iniziale pari a 3 anni).

Il contratto è prorogabile con il consenso del lavoratore, per ragioni oggettive la cui prova grava sul datore di lavoro e per la stessa attività lavorativa inizialmente stipulata.

Se il rapporto continua oltre la scadenza del termine, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore:

–per i primi 20 giorni: una maggiorazione retributiva del 20% per ciascun giorno;

–per i giorni successivi: una maggiorazione retributiva del 40% per ciascun giorno

Se il contratto prosegue oltre il 30° giorno nei rapporti di durata inferiore a 6 mesi ovvero oltre il 50° nei rapporti di durata pari o superiore a 6 mesi, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei termini suddetti.

La successione di contratti è ammessa:

–con intervallo di almeno 10 giorni se la durata del precedente era inferiore a 6 mesi;

–con intervallo di almeno 20 giorni se la durata del precedente era pari o superiore a 6 mesi.

–in caso di mancato rispetto dei termini il secondo contratto è considerato a tempo indeterminato; in caso di due assunzioni consecutive (senza soluzione di continuità) il rapporto si considera a tempo indeterminato sin dall'inizio del primo contratto.

Non sono previsti termini di intervallo tra un contratto a termine e il successivo per le attività stagionali (D.P.R. 1525/1963) e qualora ciò sia previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La contrattazione collettiva può stabilire limiti quantitativi di utilizzo dei contratti a termine. Sono in ogni caso esclusi da limitazione i contratti conclusi:

–nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro;

–per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. n. 1525/1963

–per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

–con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza (fatte salve

diverse disposizioni dei contratti collettivi di lavoro) nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate da parte dello stesso datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente 6 mesi e 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

E' stato previsto un incremento delle aliquote contributiva pari a 1,4% a carico del datore di lavoro che assuma con contratto a termine, con esclusione dei contratti stipulati per ragioni sostitutive e stagionali. Il contributo può essere parzialmente recuperato qualora il rapporto di lavoro venga trasformato oppure il lavoratore venga assunto entro 6 mesi a tempo indeterminato.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il D. Lgs. n. 24/2012 ha modificato il D. Lgs. n. 276/2003 introducendo sanzioni per il mancato adempimento di alcuni obblighi di comunicazione e prevedendo specifiche ipotesi di ricorso alla somministrazione anche in assenza delle causali tipiche. La nuova normativa prevede ora che l'azienda utilizzatrice debba comunicare al sindacato interno (rappresentanze aziendali) o – in mancanza – alle associazioni territoriali delle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale quanto segue:

- a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro **prima** della stipula del contratto di somministrazione. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore può effettuare le comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
- b) **ogni dodici mesi**, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero, i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

Vengono introdotte sanzioni amministrative pecuniarie da € 250 a €1.250 in caso di violazione degli obblighi di comunicazione succitati.

La somministrazione **acausale** viene ora ammessa, oltre che nel caso sopra ricordato di prima missione, anche nei seguenti casi:

- con lavoratori che fruiscono della indennità di disoccupazione e di ogni altra forma di ammortizzatore sociale;
- con lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi del Regolamento comunitario n. 800/2008 (l'elenco è ampio, e comprende a titolo esemplificativo: i lavoratori senza un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; quelli non in possesso di un diploma di scuola media superiore o professionale; gli ultracinquantenni; gli adulti che vivono soli con una o più persone a carico; i lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato).

"L'appalto" ai sensi dell'art. 1655 del Codice Civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore che risulta dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione da parte dell'appaltatore del rischio d'impresa.

Il Decreto Sviluppo (Legge n. 134/2012) ha modificato adempimenti e responsabilità in materia fiscale nell'ambito degli appalti a carico di committente e appaltatore.

Oltre alla responsabilità solidale per retribuzioni, tfr, contributi e premi prevista dalla normativa già in vigore - che si estende per 2 anni dalla fine dell'appalto e riguarda tutte le tipologie di lavoratori impiegati, compresi gli autonomi e i parasubordinati – la nuova norma ora dispone che il committente possa provvedere al pagamento del corrispettivo, dovuto a fronte del contratto di appalto, solo previa verifica dell'avvenuto versamento da parte dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente dovute in relazione alle prestazioni effettuate nell'ambito dell'appalto. Analoga disciplina è prevista per l'appaltatore nei confronti del sub-appaltatore.

Tale indispensabile e preventivo controllo può essere svolto acquisendo l'attestazione del corretto adempimento da parte di appaltatore e/o subappaltatore, degli obblighi erariali scaduti al momento del pagamento del corrispettivo, elaborata da parte dei responsabili dei CAF, dei Commercialisti, Ragionieri e Periti commerciali e dei Consulenti del lavoro.

Il committente o l'appaltatore se non riescono ad acquisire la documentazione del corretto adempimento, possono sospendere il pagamento del corrispettivo dovuto per l'appalto/subappalto sino a che i versamenti non vengano eseguiti.

Nel caso in cui l'appaltatore e/o il subappaltatore non abbiano regolarmente effettuato i pagamenti degli stipendi, del TFR, delle ritenute fiscali IRPEF, dei contributi previdenziali e premi assicurativi, il committente o l'appaltatore che provvede al pagamento del corrispettivo senza aver preteso l'esibizione della documentazione che comprovi la regolarità, saranno soggetti alle seguenti sanzioni:

- il committente è passibile di una sanzione amministrativa che va da 5.000€ a 200.000€ ed è tenuto a pagare - rispondendo in solido per 2 anni dalla cessazione dell'appalto - gli stipendi, il TFR e i contributi dovuti all'INPS e all'INAIL non pagati dagli appaltatori e dai subappaltatori;
- l'appaltatore è tenuto a pagare all'erario - rispondendo in solido senza limiti di tempo ma nei limiti dell'ammontare dell'appalto - le ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente dovute dal subappaltatore in relazione a tale appalto; è tenuto a pagare - rispondendo in solido per 2 anni dalla cessazione dell'appalto - gli stipendi, il TFR e i contributi dovuti all'INPS e all'INAIL non pagati dal subappaltatore; è passibile infine - ma qui la norma non è chiara - di una sanzione amministrativa che va da 5.000€ a 200.000€;

La normativa su indicata riguarda i contratti di appalto e subappalto di opere, forniture e servizi conclusi da soggetti che stipulano i predetti contratti nell'ambito di attività rilevanti ai fini IVA (non riguarda il committente se questo è una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale, né le stazioni appaltanti in caso di appalti pubblici).

Il **“distacco”** si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato.

Anche questa materia è estremamente delicata e complessa per essere trattata in modo esaustivo, è opportuno quindi che ogni dubbio relativo a questo argomento venga posto al proprio Consulente al fine di evitare qualsiasi tipo di comportamento contrario alla legge.

LAVORO INTERMITTENTE

La riforma Fornero ha previsto che questa tipologia contrattuale può essere utilizzata dal 18.07.2012 solo con soggetti aventi oltre 55 anni e meno di 24 anni (ma non oltre il compimento del 25esimo anno) e coi lavoratori discontinui come individuati dal D.M. 23/10/2004 (tra gli altri: commessi, banconieri, camerieri).

La nuova norma ha previsto l'obbligo di effettuare prima di ogni chiamata - anche nello stesso giorno, purché prima dell'inizio dell'attività lavorativa - una comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro via web, posta elettronica e sms.

La comunicazione potrà essere unica per prestazioni riferite a un periodo non superiore a 30 giorni e potrà essere redatta con precisa indicazione delle giornate ovvero con precisa indicazione dell'intervallo temporale; potrà riguardare anche più lavoratori.

La comunicazione potrà essere modificata/annullata in qualunque momento, purché prima dell'inizio della prestazione.

Il D.L. 76/2013 è intervenuto sugli articoli 34 e 35 del D.Lgs. 276/2003 affermando con il nuovo comma 2 dell'art. 34 che “il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto a tempo pieno ed indeterminato”. Da tale regola generale la legge di conversione (Legge 99/2013) ha escluso i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo per i quali non si rinvia alcun tetto. Per quel che riguarda il computo, la norma dispone che le 400 giornate (che

sono di prestazione effettiva e che non paiono doversi rapportare a criteri orari) si calcolano a partire dal 28 giugno 2013.

Il contratto di lavoro a chiamata deve essere stipulato in forma scritta, ai fini della prova, e deve contenere i seguenti elementi: durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto; luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo; trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista; forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione; modalità della chiamata che deve essere effettuata in forma scritta e modalità della relativa conferma da parte del lavoratore (Circolare Ministeriale 4/2005); tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità; eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato: per sostituire lavoratori in sciopero, in aziende con lavoratori in cigo, cigs, contratti di solidarietà, per le imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ex D.Lgs. n.81/2008, in aziende in cui sono stati collocati in mobilità, nei 6 mesi precedenti, lavoratori adibiti alle stesse mansioni (salvo deroghe).

LAVORO RIPARTITO

Si tratta di uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa. In pratica si potranno dividere liberamente l'orario di lavoro purché ne garantiscano la piena effettuazione al datore di lavoro; ovviamente anche in questo caso la concreta regolamentazione viene demandata alla contrattazione collettiva.

14) Documento unico di regolarità contributiva (DURC)

Dal 1.1.2008 per ottenere le agevolazioni contributive e normative previste dalla normativa europea/nazionale/regionale viene richiesto ai datori di lavoro di tutti i settori produttivi il documento unico di regolarità contributiva; tale documento certifica il corretto versamento dei contributi previdenziali nei confronti dell'INPS, dei premi assicurativi nei confronti dell'INAIL e della contribuzione assistenziale nei confronti della Cassa edile.

Il DURC viene richiesto dalla Pubblica Amministrazione per la stipula di contratti d'appalto pubblici, ma è richiesto anche per gli appalti privati e per i lavori privati in edilizia per i quali c'è l'obbligo della denuncia di inizio di attività o che sono soggetti al rilascio di una concessione, nonché per tutelare l'azienda committente nelle ipotesi di responsabilità solidale tra appaltante e appaltatore.

La mancata regolarità contributiva e le violazioni in materia di sicurezza sul lavoro fanno decadere le agevolazioni riguardanti le riduzioni contributive per apprendisti, assunzione dipendenti in mobilità, disoccupati di lunga durata, CIGS, ecc.....; a tali ipotesi vanno aggiunte quelle che riconoscono vantaggi fiscali in determinate aree, la deducibilità degli oneri della formazione ai fini dell'IRAP e le riduzioni contributive dell'11,50% in edilizia. In assenza di DURC potrebbero inoltre non essere riconosciute le agevolazioni economiche (uno o due livelli retributivi in meno) previste dalla legge per gli assunti con contratto di apprendistato e quelle normative relative alla non computabilità nella base di calcolo della forza lavoro dei contratti con tipologia formativa.

La legge prevede espressamente quale condizione per il rilascio del documento il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il DURC viene rilasciato dagli Enti Previdenziali e dalle Casse Edili (a regime anche dagli Enti Bilaterali) e ha una validità di 120 giorni per i lavori privati in edilizia, i contratti pubblici di lavoro, servizi e forniture e la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale e per i finanziamenti e le sovvenzioni europee, nazionali e regionali (la validità è di 30 giorni per le ipotesi diverse quali ad es. i rapporti tra privati)

Alcune note in relazione ai contratti di **collaborazione coordinata e continuativa** e ai **contratti a progetto**.

I contratti di collaborazione coordinata e continuativa sono uno strumento ampiamente utilizzato dalle aziende, soprattutto negli ultimi anni caratterizzati dall'ingresso nel mercato del lavoro di nuove figure professionali.

In molti casi, infatti, si è ricorsi a queste particolari tipologie per alcune figure di lavoratori le cui prestazioni, rivolte al conseguimento di un risultato, siano effettuate senza vincolo di subordinazione.

Questi lavoratori, considerati fino al 31/12/2000 "autonomi" anche dal punto di vista fiscale, sono stati censiti per la prima volta dalla Legge n. 335/1995, che ha disciplinato l'iscrizione alla Gestione Separata presso l'INPS; questo ha comportato un primo pesante obbligo per i committenti tenuti al versamento di contributi ed alla redazione di dichiarazioni periodiche nei confronti dell'INPS.

Dal 16.03.2000, con il D.Lgs. n. 38/2000, i committenti dei collaboratori coordinati e continuativi devono provvedere ad assicurare gli stessi all'INAIL, qualora siano esposti ai rischi previsti dal DPR 1124/65, con conseguente obbligo di calcolo e versamento dei premi, tenuta dei registri obbligatori, comunicazioni e denunce già previste per i lavoratori subordinati.

In pratica si è assistito, da parte del legislatore, ad un inesorabile avvicinamento di questi lavoratori alla figura del lavoratore subordinato con progressivo aumento di oneri e adempimenti a carico dei committenti; l'avvicinamento è stato completato anche dal punto fiscale a seguito dell'approvazione della Legge n. 342/2000 "collegato fiscale" alla legge finanziaria per l'anno 2000.

L'art. 34 di tale provvedimento legislativo rivoluziona il sistema di qualificazione e di tassazione dei redditi derivanti da collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.), erogazioni ad amministratori, sindaci o revisori di società (esclusi Ragionieri e Dott. Commercialisti con partita IVA o altri professionisti che possono attrarre nella libera professione la collaborazione in quanto l'attività prestata è riconducibile alle conoscenze tecnico/pratiche proprie della professione esercitata) associazioni o altri enti con o senza personalità giuridica, collaborazioni a giornali, riviste, enciclopedie e simili, partecipazioni a collegi e commissioni.

A decorrere dal 01/01/2001 a tali redditi deve essere applicata la disciplina fiscalmente prevista per i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Fra gli obblighi per i committenti ricordo le principali innovazioni introdotte dal 01/01/2001:

- ☐ ☐ indicazione delle trattenute INPS e INAIL a carico del collaboratore (già prevista dalla precedente normativa)
- ☐ ☐ tassazione del reddito secondo scaglioni di aliquota (non più il 20% fisso)
- ☐ ☐ applicazione delle addizionali all'IRPEF
- ☐ ☐ applicazione delle detrazioni d'imposta spettanti a richiesta del collaboratore e della deduzione di cui all'art. 11 (ex art. 10bis) del T.U.I.R.
- ☐ ☐ effettuazione del conguaglio d'imposta
- ☐ ☐ conguaglio unico progressivo a richiesta del collaboratore che abbia avuto più rapporti nel corso dell'anno
- ☐ ☐ rilascio della certificazione reddituale (modello CUD)
- ☐ ☐ compilazione degli specifici quadri del modello 770 unitamente ai redditi erogati ai lavoratori dipendenti

Fra le novità per i collaboratori ricordo:

- ☐ ☐ applicazione di detrazioni e deduzioni come per il lavoro dipendente
- ☐ ☐ non concorrenza alla formazione del reddito esclusivamente di quanto previsto per i lavoratori dipendenti (es. indennità di trasferta nel limite di euro 46,48 giornaliero in Italia e euro 77,47 all'estero)

Per permettere allo Studio di Consulenza la gestione di tutti gli adempimenti previsti occorre che i committenti forniscano:

- ☐ ☐ copia contratto di collaborazione con esatto ammontare del compenso annuo e modalità/frequenza di erogazione
- ☐ ☐ dati fiscali del collaboratore
- ☐ ☐ prima dell'erogazione del compenso lo studio di consulenza dovrà inoltre essere in possesso, per

ogni collaboratore, di:

- ☐ ☐ dichiarazione detrazioni fiscali e carichi di famiglia
- ☐ ☐ dichiarazione dell'eventuale esistenza di altri rapporti di collaborazione e dei relativi compensi (ai fini della corretta determinazione dell'imponibile INAIL)
- ☐ ☐ dichiarazione dell'esistenza di altra copertura previdenziale o della percezione di pensione diretta (ai fini della corretta applicazione della contribuzione INPS).

Si segnala che l'eventuale concessione di fringe benefits da parte del committente ai collaboratori (es. auto aziendale utilizzata anche o esclusivamente per motivi personali, fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, uso del telefono cellulare, pagamento di polizze assicurative, ecc) o la corresponsione di rimborsi spese, dovrà essere immediatamente segnalata a chi elabora le buste paga per la valutazione dell'imponibilità ai fini fiscali e/o previdenziali.

Così come già avviene per i lavoratori dipendenti, i compensi ai collaboratori potranno essere erogati unicamente a seguito dell'elaborazione di un prospetto di calcolo che, partendo dal compenso lordo spettante al collaboratore, determini l'importo netto da corrispondere attraverso l'applicazione di trattenute previdenziali e fiscali e l'attribuzione di detrazioni i cui importi si differenziano caso per caso. Segnalo che l'Agenzia delle Entrate con risoluzione n. 36/2002 in risposta ad un interpello ha precisato che i contratti di collaborazione coordinata e continuativa non sono soggetti all'imposta di bollo ai sensi dell'art. 25 – tabella allegato B – del DPR 642/1972 in quanto sono riconducibili ai contratti di lavoro che sono specificatamente esentati, le quietanze di pagamento devono invece essere assoggettate all'imposta di bollo in misura pari a euro 1,81 in quanto la specifica esenzione contenuta nel successivo art. 26 della citata tabella è destinata unicamente ai rapporti di lavoro dipendente ed in nessun modo è riconducibile ad altre diverse fattispecie.

Essendo il confine fra lavoro autonomo e lavoro subordinato molto "sottile", si pregano le ditte di contattare il proprio Consulente al fine di valutare le opportunità e i rischi di tali particolari rapporti in modo da evitare qualsiasi tipo di contestazione da parte degli Ispettori della Direzione Territoriale del Lavoro e degli Istituti assicuratori, nonché di provvedere agli adempimenti obbligatori nei confronti degli Istituti assicuratori INPS e INAIL. In particolare occorrerà fare attenzione a tutti quei collaboratori che potrebbero invece risultare lavoratori dipendenti.

Faccio alcuni esempi di massima:

Il collaboratore:

- ☐ ☐ **non è tenuto ad alcun rispetto dell'orario di lavoro**
- ☐ ☐ **non deve assicurare la sua presenza in azienda**
- ☐ ☐ **non può essere soggetto a provvedimenti disciplinari**
- ☐ ☐ **può organizzare il lavoro in piena autonomia**
- ☐ ☐ **può, se previsto, farsi sostituire nella prestazione da persona da lui delegata**
- ☐ ☐ **non deve essere inserito nell'organigramma e nella struttura aziendale**
- ☐ ☐ **dovrà possibilmente utilizzare attrezzature proprie**
- ☐ ☐ **dovrà sostenere i rischi propri del lavoro autonomo**
- ☐ ☐ **potrà essere coordinato ma non coordinare**

Dall'analisi di quanto sopra, è evidente che, ad esempio:

☐ ☐ se viene stipulato un contratto con una persona che svolge in pratica mansioni contabili o di segreteria, che si presenta al lavoro nel normale orario aziendale, e termina in un orario prestabilito NON può essere considerato un collaboratore

☐ ☐ se viene stipulato un contratto con un "magazziniere" che si occupa dell'approvvigionamento merce, carico, scarico, bolle ecc. è evidente che l'autonomia viene meno in quanto sarà tenuto a sottostare a determinati ordini del datore di lavoro, e l'inserimento dello stesso nella compagine aziendale sarà totale, in questo caso NON potrà essere considerato un collaboratore;

☐ ☐ se nel contratto di collaborazione vengono inserite clausole tipo: il pagamento delle ferie, il pagamento in caso di malattia, trattenute dal compenso in caso di assenze del lavoratore, il pagamento in forma oraria in base alle ore di prestazione effettuate, il rimborso di attrezzature utilizzate (anche automezzo proprio) questo contratto avrà la certezza di essere contestato, in caso di visita ispettiva, in quanto vengono meno i rischi propri del lavoro autonomo e la prestazione slegata

dal concetto di orario di lavoro, mentre sono palesemente individuate doveri e tutele tipiche del rapporto subordinato;

□□se viene stipulato un contratto con una persona che si occupa di una parte della produzione (esempio una camiciaia che attacca polsini alle camicie, o un addetto al confezionamento finale della merce), è evidente che il datore di lavoro senza questo collaboratore non potrà completare la produzione (non potrà vendere camicie senza polsini, e non potrà vendere la merce non confezionata) quindi non potrà mai sostenere che il collaboratore non è inserito appieno nell'attività aziendale, in tal caso il contratto verrà contestato.

Da quanto sopra esposto, risulta quindi evidente che il contratto di collaborazione coordinata e continuativa e ora il contratto a progetto non può e non deve in alcun caso somigliare e sostituirsi al rapporto di lavoro dipendente.

Se così non fosse, in sede di visita Ispettiva il datore di lavoro si troverebbe a vedersi contestato il rapporto in essere che diventerebbe a tutti gli effetti rapporto di lavoro dipendente.

Le conseguenze sarebbero senza dubbio molto pesanti per le sanzioni applicabili: irregolare comunicazione al Centro per l'impiego, omissione contributiva ecc.

Sono certa che tutto questo vi farà seriamente riflettere prima di stipulare un contratto a progetto, che non abbia le reali caratteristiche previste dalla normativa vigente.

Alcune note sulle prestazioni di lavoro **“occasionale”**

Per comprendere correttamente la differenza fra il lavoro autonomo occasionale e la prestazione occasionale prevista dall'art. 61 della riforma Biagi, vi propongo un esempio pratico.

Supponiamo il caso di un soggetto (X) che viene contattato da una azienda per tradurre alcuni complicati manuali di istruzione sull'utilizzo di alcuni macchinari presenti in azienda dal tedesco all'italiano.

Va precisato che il soggetto in questione non svolge l'attività di traduttore come attività abituale ma è in grado di svolgere l'incarico in quanto il tedesco è la sua madre lingua.

Il prestatore (X) prende i manuali, li porta a casa propria e li traduce, scrivendo i manuali in italiano.

Ci troviamo in questo caso di fronte ad una mancanza di coordinamento con il committente e ad una mancanza di continuità.

Indipendentemente dal tempo che il soggetto impiegherà ad effettuare le traduzioni, e indipendentemente dal compenso che percepirà, ci troveremo sempre di fronte ad una prestazione di lavoro occasionale autonomo (art. 2222 c.c.) che richiederà il rilascio di una ricevuta da parte del prestatore, assoggettata a ritenuta del 20% ed il compenso sarà assoggettato a contribuzione alla gestione separata solo se, come previsto dall'art. 44 del collegato alla finanziaria D.L. 269/2003, il soggetto nell'anno solare supererà 5.000,00 euro di importo percepito.

L'importo limite dei 5000,00 euro è globale, in capo al prestatore, pertanto l'assoggettamento a contributo sarà indipendente da quanto il soggetto percepisce da ogni eventuale azienda, ma costituito dalla somma totale di quanto percepito in un anno solare.

Supponiamo invece di trovarci di fronte ad una azienda che chiede una prestazione ad un lavoratore (Y), chiedendogli la presenza in azienda, anche saltuaria, e imponendogli un coordinamento con il personale dell'azienda stessa, permettendogli magari l'uso di attrezzatura aziendale, pur mantenendo la caratteristica dell'autonomia nello svolgimento della prestazione.

In questo caso ci troviamo di fronte ad un tipo di lavoro che non si differenzia dalle normali collaborazioni coordinate e continuative ma che, per richiedere l'individuazione di un progetto, deve superare i 30 giorni e/o i 5000 euro.

Se avviene il superamento anche di uno solo di questi parametri (intendendo tali parametri legati ad un solo committente) avremo l'obbligo di qualificare la prestazione a tutti gli effetti secondo quanto previsto dalla legge Biagi per il lavoro a progetto.

Resta inteso che il collaboratore potrà (per ipotesi estrema) avere più di un rapporto con diversi committenti nell'anno e, non superando con ciascun committente i 5000,00 euro e i 30 giorni, rimanere escluso dagli obblighi previsti per l'individuazione di un progetto, guadagnando però

nell'anno importi anche elevati.

In ogni caso tale tipo di prestazione che, ribadisco, deve richiedere coordinamento con il committente e anche continuità nella prestazione, sarà comunque considerata una collaborazione sia ai fini fiscali (assoggettamento alle regole previste per i redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente) sia ai fini contributivi (assoggettamento del compenso in toto alla gestione separata, obblighi inail ecc.) e richiederà l'iscrizione del prestatore nel Lul.

15) Certificazione dei contratti di lavoro

La legge Biagi aveva introdotto la certificazione dei contratti quale strumento volto a ridurre il contenzioso in materia di lavoro, prevedendo un'elencazione espressa dei contratti certificabili. Successivamente, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 251/2004, la procedura di certificazione è stata estesa a tutti i contratti di lavoro. Ora con il Collegato lavoro sono certificabili, su base volontaria, tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro.

Le commissioni di certificazione possono essere costituite presso gli Enti bilaterali, le Università pubbliche e private, le Direzioni provinciali del lavoro, le Province nonché presso i Consigli provinciali dei Consulenti del lavoro.

Le commissioni di certificazione possono oggi certificare anche le ipotesi di risoluzione del rapporto per giusta causa e/o giustificato motivo previste dalle parti nel contratto individuale di lavoro, le rinunce e transazioni delle parti stesse e le clausole compromissorie per la devoluzione delle controversie al giudizio arbitrale.

Dinnanzi alle commissioni di certificazione è ora possibile esperire il tentativo di conciliazione anche per i contratti che non sono stati certificati; gli organi di certificazione possono anche istituire camere arbitrali per la definizione delle controversie in materia di lavoro subordinato e parasubordinato, anche relativo al pubblico impiego.

Come ricordato la certificazione avviene su base volontaria: a tal fine datore di lavoro e lavoratore dovranno presentare all'ente di certificazione un'istanza comune redatta su apposito modulo.

Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione e si svolgono nel rispetto dei codici ministeriali di buone pratiche e dei seguenti principi: l'inizio della fase di certificazione deve essere comunicato alla DPL che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche; la procedura di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento dell'istanza; l'atto di certificazione deve contenere l'indicazione espressa degli effetti civili amministrativi, previdenziali e fiscali in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione. In ogni caso le dichiarazioni rilasciate dalle parti in merito all'attività svolta deve essere verbalizzato nel provvedimento finale di certificazione.

Una copia dell'atto di certificazione deve essere rilasciata alle parti del contratto che hanno sottoscritto l'istanza. In caso di diniego di certificazione, la presentazione di una successiva istanza davanti allo stesso o diverso organo è possibile solo se fondata su presupposti e motivi diversi.

In caso di contestazione del contratto certificato sussiste l'obbligo di proporre il tentativo di conciliazione dinnanzi alla commissione che ha adottato il provvedimento di certificazione. La qualificazione del contratto contenuta nel provvedimento di certificazione vincola il giudice, salvo le ipotesi di erronea qualificazione, vizi del consenso o difformità tra il programma negoziale certificato e l'esecuzione che ne danno le parti.

16) Sicurezza negli ambienti di lavoro (D.L.vo 81/2008 e D.Lgs. 106/2009)

Il Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 ha abrogato il D.Lgs. 626/94 a partire dal 15 maggio 2008 e ha prescritto le "nuove" misure generali per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Il nuovo D.Lgs. 81/08 (detto "Testo Unico sulla sicurezza e igiene sul lavoro") prevede che entro il 29 luglio 2008 (e successive proroghe) siano redatti i nuovi documenti di valutazione del rischio con contenuti simili, ma più dettagliati, dei precedenti documenti di valutazione del rischio.

Numerose sono le novità del Testo Unico. Quelle che maggiormente incideranno sulla vita delle imprese (e dei lavoratori) sono sostanzialmente quattro:

1. l'ampliamento del campo di applicazione delle disposizioni: arriva a comprendere tutti i lavoratori che operano in ambiente di lavoro, senza alcuna distinzione di tipo formale, inclusi i lavoratori autonomi (autonomi puri e co.co.co, anche a progetto), in virtù di un cosiddetto principio di

“effettività della tutela”.

2. la rivisitazione delle attività di vigilanza: le norme del TU completano il quadro già modificato della legge n. 123/2007, la quale ha introdotto la sospensione dell'attività imprenditoriale anche in presenza di violazioni alle norme sulla sicurezza. Le nuove norme provano a migliorare il coordinamento delle attività di vigilanza, al fine di migliorare pure l'efficienza degli interventi.
3. la revisione del sistema delle sanzioni: il nuovo sistema contempla la pena dell'arresto nei casi più gravi di infrazioni, tra cui l'omessa valutazione dei rischi.
4. maggior peso dato alle rappresentanze aziendali dei lavoratori: è previsto un coinvolgimento più intenso dei lavoratori, sia in sede di predisposizione sia di aggiornamento delle misure di tutela e prevenzione. Il rappresentante dei lavori per la sicurezza (RLS) è aggiornato e diviso in tre tipologie: aziendale, territoriale e di sito.

Il campo di applicazione della normativa in questione è **esteso a tutti i settori** privati o pubblici ed interessa anche quelle imprese composte da soli soci lavoratori.

Rientrano quindi nell'applicazione di tale normativa non solo le industrie, le officine e i laboratori, ma anche i negozi, i magazzini, gli uffici, gli studi professionali.

Numerose sono le norme introdotte dal decreto che assegna responsabilità e compiti ben precisi nel campo della prevenzione infortuni e della tutela della salute sia ai datori di lavoro che ai dipendenti. La normativa ha inoltre individuato specifici profili professionali quali:

il Responsabile della prevenzione e della protezione: cioè la persona designata dal datore di lavoro in possesso di attitudini e capacità adeguate in grado di gestire le attività aziendali finalizzate all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali nell'azienda; il D.Lgs. 195 del 23-06-2003 ha individuato capacità e requisiti professionali richiesti ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione.

il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: cioè la persona o le persone elette o designate per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro;

il Medico Competente: cioè il medico che, essendo in possesso di specializzazioni in medicina del lavoro o in tossicologia industriale o specializzazione equipollente, garantisce l'osservanza delle prescrizioni di tipo sanitario all'interno dell'azienda.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, si è pervenuti alla correzione dei numerosi errori contenuti nel testo originale del D.Lgs. 81/2008. In particolare il nuovo decreto ha inciso secondo alcune linee di intervento principali:

- revisione delle definizioni dei soggetti, con particolare riferimento al volontariato e al suo spostamento dall'area dei lavoratori (assimilati ai subordinati ai fini della sicurezza) a quella del lavoro autonomo, nonché all'inclusione in quest'ultima degli artigiani e dei piccoli commercianti;
- modifica all'elenco dei lavoratori non computabili ai fini dei quali il decreto fa discendere particolari obblighi (soggetti che svolgono tirocini formativi e di orientamento, lavoratori in prova, ULA solo per il settore agricolo)
- aggiornamento dei casi e/o divieti di svolgimento diretto dei compiti del servizio di prevenzione e protezione e della gestione delle emergenze da parte del datore di lavoro (in aziende con più di 5 dipendenti il datore di lavoro non può svolgere contemporaneamente incarico di RSPP, addetto antincendio e pronto soccorso);
- precisazioni in merito all'obbligo in capo al datore di lavoro/dirigente inviare al medico competente i lavoratori per le visite, nonché di verificare le scadenze sia preventivamente (nuovo obbligo), sia successivamente (obbligo già previsto) e di comunicare tempestivamente al medico la cessazione dei rapporti di lavoro, con riferimento ai lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria;
- precisazioni sulla custodia delle cartelle sanitarie e di rischio (originale in azienda per almeno 10 anni) ed eliminazione del dovere di trasmissione all'ISPESL delle stesse;
- obbligatorietà del DUVRI (documento unico di valutazione dei rischi da interferenza) per lavori o servizi di durata superiore a 2 giorni o che espongono a rischi particolari, non obbligatorietà per

mere forniture e servizi intellettuali;

- obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato entro il 01.08.2010;
- ripristino della possibilità di svolgere visite mediche in fase preassuntiva e inserimento di visita di rientro da assenza per salute da oltre 60 giorni;
- rimozione dell'obbligo di comunicazione annuale all'INAIL del nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (solo in caso di nuova nomina entro il 31.03 di ogni anno successivo la nomina);
- in tema di delega di funzioni, in contrasto con la massima delegatur delegare on potest, viene codificato, tra i poteri attribuibili al delegato, quella di conferire ulteriore delega, limitandone l'estensione ad un solo passaggio;
- alternatività tra data certa o relativa attestazione del documento di valutazione dei rischi (sottoscrizione di datore di lavoro, RSPP, RLS o RLST, medico competente ove previsto);
- distinzione tra valutazione del rischio (obbligatorietà immediata) e redazione del documento di valutazione dei rischi (entro 90 giorni) in caso di costituzione di nuova impresa; entro 30 giorni in caso di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione dell'impresa;

Si raccomanda in sede di effettuazione della valutazione dei rischi, di porre particolare attenzione alla tutela delle lavoratrici madri ai sensi del D.lgs. 151/2001.

Quindi fin da ora si può dire che il problema della sicurezza è una priorità assoluta per il fatto che vengono intensificati i controlli, mentre le sanzioni toccano anche la sfera penale.

L'accento si pone principalmente sulle seguenti tematiche:

- ☐ Definizione dei ruoli e delle responsabilità all'interno dell'azienda;
- ☐ Analisi dei rischi e adozione delle misure di controllo e prevenzione;
- ☐ Ristrutturazione dei luoghi di lavoro (eliminazione barriere architettoniche, adeguamento alle norme di prevenzione incendio, manutenzione impianti, prevenzione infortuni e igiene del lavoro ecc.);
- ☐ Attrezzature di lavoro;
- ☐ Dispositivi di protezione individuale;
- ☐ Movimentazione dei carichi;
- ☐ Videoterminali (sorveglianza sanitaria, informazione e formazione);
- ☐ Agenti cancerogeni e biologici (valutazione del rischio, riduzione degli agenti ecc.);
- ☐ Prevenzione incendi (valutazione rischio di cui al DM 10/3/1998)

Alla luce di tutto quanto esposto occorre quindi:

- a) valutare i rischi ed elaborare un documento contenente la valutazione del rischio, le misure di prevenzione e il programma di attuazione con l'ausilio di Tecnici competenti;**
- b) designare gli addetti al servizio di prevenzione e protezione ed il relativo responsabile o incaricare personale o servizi esterni;**
- c) nominare il Medico competente, ove necessario;**
- d) comunicare all'INAIL il nominativo del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza;**
- e) designare i lavoratori incaricati all'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro e di pronto soccorso;**

Nelle piccole e medie aziende, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi, nonché di prevenzione incendi e pronto soccorso.

In questo caso il datore di lavoro deve:

- a) dare preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- b) frequentare un corso di formazione in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;

Occorre ricordare inoltre gli adempimenti quali: la riunione annuale con i lavoratori, la fornitura di una adeguata informazione ai lavoratori sui rischi connessi alla loro attività e la fornitura di una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute.

Tutti questi adempimenti dovranno essere adeguatamente documentati attraverso verbali, schede dei rischi, relazioni ecc.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto in esame, prevede la distinzione fra illeciti amministrativi che mirano all'applicazione di una pena pecuniaria e illeciti penali che

prevedono a seconda della gravità del reato: reclusione e/o multa oppure l'arresto e/o l'ammenda.

Con particolare riferimento alle norme di sicurezza in materia di appalti, la recente normativa ha allargato il concetto di appalti endo-aziendali intendendo per tali non solo gli appalti svolti all'interno dei locali aziendali bensì tutti quelli che riguardano l'intero ciclo produttivo e quindi anche quelli decentrati ed extra-aziendali, senza esclusione di quelli svolti in altri Stati.

In tale ambito il committente è tenuto, quale capofila di una filiera di appalti, a promuovere l'attuazione delle misure di prevenzione e coordinare i vari appaltatori e subappaltatori per una valutazione dei rischi esistenti nell'intero ciclo produttivo con obbligo di verifica dell'idoneità tecnico professionale di ogni soggetto.

Se l'appalto è svolto all'interno dell'azienda, il committente è anche tenuto a redigere un documento unico di valutazione dei rischi che derivano dall'interferenza delle lavorazioni svolte da ciascuna delle imprese operanti nei locali dell'azienda.

Il committente è chiamato anche a rispondere in solido con l'appaltatore e con ciascuno degli eventuali subappaltatori per tutti i danni per i quali il lavoratore infortunato non risulti indennizzato da parte dell'INAIL o lo sia solo parzialmente (es: danno biologico differenziale)

Il documento contenente la valutazione dei rischi di interferenza tra le lavorazioni e i rischi del committente e quelli dell'appaltatore deve risultare allegato al contratto d'appalto. Per tali adempimenti è necessario coinvolgere il rappresentante designato per la sicurezza RSPP.

In attuazione dell'art. 18, comma 1 lett. b) del D.lgs. 81/2008 (ex art. 4 comma 3 D.Lgs. 626/94) sono state pubblicate sulla G.U. n. 27 del 3 febbraio 2004 le disposizioni contenute nel decreto 388 del 15 luglio 2003 relative all'adozione di provvedimenti per la **assistenza medica di emergenza**.

Il decreto pubblicato suddivide in tre categorie le imprese, e stabilisce la metodica di intervento per fronteggiare le emergenze in caso di infortunio.

Nel **Gruppo A** vengono inserite le aziende a grande rischio (Aziende con attività industriali soggette ad obbligo di dichiarazione in attuazione della direttiva 96/82/Ce relativa al controllo dei pericoli di incidenti rilevanti causati da sostanze pericolose, centrali termoelettriche, impianti e laboratori nucleari, aziende estrattive e minerarie, lavori in sotterraneo, aziende che fabbricano esplosivi, polveri e munizioni, nonché le aziende con più di 5 lavoratori che appartengano, ai fini assicurativi Inail, a uno dei gruppi di tariffa riportati nella tabella ministeriale con indice di inabilità permanente superiore a 4 – per il 2004 pubblicata in G.U. 17 agosto 2004 n. 192).

Nel **Gruppo B** le aziende con 3 o più lavoratori non rientranti nel rischio di cui al gruppo A

Nel **Gruppo C** le aziende con meno di tre lavoratori non rientranti nel rischio di cui al gruppo A

In base alla classificazione aziendale, sono obbligatori presidi sanitari per affrontare le emergenze quali **la cassetta di pronto soccorso o il pacchetto di medicazione** o la camera di medicazione i cui requisiti minimi sono inseriti in allegato al decreto citato.

La valutazione delle caratteristiche aziendali va fatta in base ai rischi presenti in azienda, in collaborazione con il medico competente.

E' obbligatoria la formazione del personale addetto ad intervenire in caso di infortunio, occorre stabilire quale tipologia di attrezzatura d'urgenza è obbligatoria e quali mezzi di comunicazione sono necessari per attivare rapidamente un intervento sanitario esterno.

Le attrezzature e i dispositivi di protezione individuale devono essere appropriati rispetto ai rischi specifici connessi all'attività lavorativa dell'azienda e devono essere mantenuti in condizioni di efficienza e custoditi in luogo idoneo e facilmente accessibile.

Le nuove norme, che sostituiscono completamente quelle preesistenti, relative ai presidi medici obbligatori, sono entrate in vigore in data 3 febbraio 2005 (Termine differito con decreto legge 28 maggio 2004 n. 136 convertito in legge 28 luglio 2004 n. 186).

Tutta la materia relativa alla sicurezza nei luoghi di lavoro è molto articolata e complessa e richiederà l'intervento diretto del datore di lavoro, dei dipendenti, di personale qualificato all'esterno dell'azienda

e del Consulente del lavoro.

17) Comunicazione variazioni

Si rammenta infine che qualsiasi variazione dovesse intervenire nell'ambito dell'azienda: cambio di indirizzo, trasformazione dell'azienda da ditta individuale a società, ingresso di nuovi soci, variazione di ragione sociale, variazione del legale rappresentante o del suo indirizzo, acquisto di nuovi macchinari soggetti all'obbligo di assicurazione INAIL, prestazione lavorativa da parte di familiari coadiuvanti ecc. dovrà essere immediatamente comunicata allo Studio di Consulenza del lavoro per permettere di inviare le opportune variazioni agli Istituti.

Si raccomanda a tutti i datori di lavoro di attenersi scrupolosamente, nel loro interesse, alle norme contenute nella presente, onde evitare pesanti sanzioni amministrative e in alcuni casi anche penali.

Il presente elaborato non ha effetto di legge e non riveste carattere di ufficialità.