

# La lente sul fisco

L'Aggiornamento Professionale on-line



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

Uffici - Tel. 035.4376262 - Fax 035.62.22.226  
E-mail: [info@alservizi.it](mailto:info@alservizi.it)  
[www.lalentesulfisco.it](http://www.lalentesulfisco.it)

N. 120  
del 21.03.2012



## La Memory

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

### Riforma del lavoro: le possibili novità sui contratti di lavoro

Da parte del Governo partono i **primi segnali relativi ad una riforma delle tipologie dei contratti di lavoro, allo scopo di affinarne le potenzialità ed eliminarne gli abusi ed un utilizzo distorto che, in questi anni, se ne è fatto.** Pensiamo solo ai contratti di collaborazione a progetto ed alle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro che sono proliferate oltre misura rendendo destabilizzante, per il lavoratore/collaboratore, il rapporto di lavoro, andando oltre quella che viene definita "flessibilità" del lavoro. **Il progetto di riforma verrà presentato, nei prossimi giorni, alle parti sociali per realizzare un accordo bilaterale che enfatizzi la riforma e la renda realmente applicabile nel mercato del lavoro italiano.**

**Le possibili novità sui contratti di lavoro**

**Il Ministero del Lavoro ha predisposto una serie di interventi sulla disciplina delle tipologie contrattuali da proporre alle parti sociali al fine di un accordo bilaterale.**

**Gli obiettivi generali**, di quella che può essere definita come la riforma dei contratti di lavoro, **sono quelli di rendere più dinamico il mercato del lavoro a favore delle**

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

**fasce più svantaggiate, tra cui, "in primis", quella dei giovani.** Inoltre, **si è cercato di contrastare il fenomeno del precariato dannoso a favore di una maggiore flessibilità in entrata ed in uscita**, per un mercato del lavoro in continua evoluzione che richiede una elasticità del rapporto di lavoro a fronte di un mutevole contesto economico.

**La Riforma prevede anche una modifica dell'attività dei servizi ispettivi** che dovrà essere maggiormente mirata ed efficace, anche in relazione alla revisione ed alla razionalizzazione delle sanzioni, da questi, previste.

### **Tempo determinato**

Si parte con la **revisione del contratto a tempo determinato, ad esclusione dei contratti conclusi per ragioni sostitutive, che prevederà un incremento del costo contributivo destinato al finanziamento dell'assicurazione sociale per l'impiego.** L'aumento contributivo potrà essere recuperato dalle aziende esclusivamente se, al rapporto a termine, seguirà una assunzione o la trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. **Nella riforma si parla, per l'appunto, di "premio di stabilizzazione".**

Inoltre, sempre in merito alla **disincentivazione del contratto a tempo determinato, verrà aumentato l'intervallo temporale che c'è tra la scadenza di un contratto a termine e la stipulazione del successivo.**

Infine, per questa tipologia contrattuale, **saranno previste anche modifiche relativamente alle sanzioni applicabili in caso di illegittimità dell'utilizzo del contratto a termine da parte del datore di lavoro.** Sarà prevista la **conversione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato ed il riconoscimento, al lavoratore, di un importo risarcitorio compreso tra le 2,5 e le 12 mensilità retributive** (previste già dal c.d. Collegato Lavoro - Legge n. 183 del 4 novembre 2010). Detto importo dovrà coprire tutte le conseguenze retributive e contributive derivanti dall'illegittimità del contratto a tempo determinato, risultando, a tutti gli effetti, "omnicomprensiva". Oltre a ciò, viene **proposta la riduzione del termine entro il quale il lavoratore potrà proporre l'azione in giudizio, pena la decadenza, che passa dagli attuali 330 a 270 giorni.** La motivazione adottata dal governo è che dopo 9 mesi di lavoro (270 giorni), il lavoratore avrà valutato lo scenario a disposizione (conferma in servizio o cessazione del rapporto a termine senza trasformazione) determinando la predisposizione o meno di una eventuale azione giudiziaria.

### **Apprendistato**

**Il contratto di apprendistato, così come modificato dal nuovo Testo Unico del 2011 (Decreto Legislativo n. 167/2011) dovrà essere il canale privilegiato per l'accesso dei giovani al mondo del lavoro.**

Le Regioni e le parti sociali (attraverso i CCNL), per raggiungere questo obiettivo, dovranno promuoverne l'implementazione entro il termine, fissato dalla stessa normativa, del 25 aprile 2012.

Proprio per rendere pienamente operativo **il nuovo Testo Unico, il Governo ha evidenziato alcune modifiche che dovranno essere apportate al decreto legislativo:**

1. **il datore di lavoro dovrà**, per continuare ad utilizzare questa tipologia contrattuale, **confermare in servizio una certa percentuale di apprendisti già in essere**. La disposizione eviterebbe un uso distorto dell'apprendistato, che spesso viene creato al solo fine di limitare i costi del lavoro senza la previsione dell'inserimento e la stabilizzazione in organico di questi ragazzi e addirittura senza neanche la parvenza di una formazione sul campo;
2. **si dovrà pianificare**, in base all'attività svolta ed al piano formativo di riferimento, **una durata minima del contratto di apprendistato, ad oggi non prevista**. Infatti, il Decreto Legislativo n. 167/2011 prevede esclusivamente una durata massima dell'apprendistato che è di 3 anni, aumentati a 5 per le figure professionali dell'artigianato individuate dal ccnl di riferimento. Resterà, comunque, ferma la possibilità dell'apprendistato a termine nelle attività svolte in cicli stagionali (previsto dal comma 5, dell'articolo 4, del Decreto legislativo n. 167/2011);
3. **dovrà essere eliminata la figura del "referente" aziendale, prevedendo, esclusivamente ed obbligatoriamente, la presenza del tutore;**
4. dovrà essere fatta **chiarezza sul periodo di preavviso previsto al termine del contratto di apprendistato in caso di mancata trasformazione in contratto a tempo indeterminato**. In questo caso, al periodo di preavviso dovrà continuarsi ad applicare la disciplina dell'apprendistato. Questa problematica è dovuta a quanto previsto dalla lettera m), del primo comma, dell'articolo 2, del Decreto Legislativo n. 167/2011, che, per l'appunto, contempla la "*possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile*". Ciò ha ingenerato una serie di quesiti che possiamo così sintetizzare: il preavviso, al termine del periodo formativo, come deve essere retribuito e conseguentemente pagata la contribuzione? Come deve essere considerato il soggetto? Apprendista? Qualificato? E se la risoluzione da parte del datore è dovuta proprio alla mancanza del raggiungimento della qualificazione?;

5. **fin tanto che il libretto formativo non sarà operativo, la registrazione della formazione dovrà essere sostituita da apposita dichiarazione del datore di lavoro.** Questo accade già in pratica, ma il Governo vorrebbe, giustamente, formalizzare la cosa, sempre al fine di dare maggiore certezza al diritto.

### Tempo parziale

Al fine di limitare gli abusi che si perpetrano con l'utilizzazione di questa tipologia contrattuale (lavoro a tempo parziale), soprattutto nella forma del part time c.d. verticale o misto, attuata, a volte, anche con l'applicazione di clausole elastiche o flessibili, **il Governo vorrebbe istituire l'obbligo di una comunicazione amministrativa contestuale al preavviso da dare al lavoratore, in caso di variazione di orario.**

### Lavoro intermittente (c.d. "a chiamata")

Il Governo ha evidenziato che **l'utilizzo del lavoro intermittente**, in questi anni, ha causato non pochi dubbi circa la possibilità di celare forme di lavoro irregolare, attraverso la non prevista istituzione di comunicazioni "ad hoc" per le "chiamate" dei lavoratori. In considerazione di ciò, **si dovrebbe prevedere una comunicazione amministrativa semplificata** (potrebbe essere considerata valida anche la comunicazione tramite sms) **ogni qualvolta il datore di lavoro chiama il lavoratore a svolgere l'attività lavorativa.**

### Collaborazione coordinata e continuativa a progetto

Al fine di limitare l'uso delle collaborazioni a progetto, esclusivamente a quelle realmente genuine, **il governo vorrebbe restringerne il ricorso attraverso forme di "disincentivazione" che possiamo così riassumere:**

- dovrà essere **prevista una definizione più stringere del c.d. "progetto" a base del contratto da stipulare;**
- **lo stesso progetto, stipulato con il prestatore di lavoro, non potrà consistere meramente nella riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente.** Questa considerazione è stata ripresa dalla circolare n. 4, del 29 gennaio 2008, del Ministero del Lavoro, che evidenzia come il personale ispettivo, tra gli indici sintomatici della subordinazione, dovrà verificare che il *"progetto, programma di lavoro o fase di esso non sia totalmente coincidente con l'attività principale o accessoria dell'impresa come risultante dall'oggetto sociale e non può ad essa sovrapporsi, ma potrà essere a questa funzionalmente correlata. Ciò comporta che il progetto non potrà limitarsi a descrivere il mero svolgimento della normale attività produttiva né potrà consistere nella semplice elencazione del contenuto tipico delle mansioni affidate al collaboratore"*;
- **dovrà essere abolito il fuorviante ed inutilizzato concetto di "programma";**

- dovrà essere **prevista l'introduzione di una presunzione relativa in merito al carattere subordinato della collaborazione, qualora l'attività del collaboratore a progetto sia analoga a quella svolta, nell'ambito dell'impresa committente, da lavoratori subordinati;**
- **non dovranno essere più previste clausole individuali** che, ad oggi, consentono ad una delle parti - generalmente il committente - di recedere anzitempo dal termine contrattuale, anche senza la mancanza di una giusta causa o della realizzazione del progetto stesso;
- al fine di avvicinare le aliquote contributive dei lavoratori dipendenti a quelle dei collaboratori a progetto, **dovrà essere previsto un incremento dell'aliquota contributiva di questi ultimi, indirizzati sempre a favore della Gestione Separata dell'Inps;**
- **dovrà essere chiarito che quanto previsto dall'articolo 69, primo comma, del Decreto Legislativo n. 276/2003, contiene una presunzione assoluta di subordinazione.** L'articolo in oggetto recita così: *"i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto"*.

#### **Associazione in partecipazione con apporto di lavoro**

Anche per **l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro**, il Governo cerca di **"reprimerne" l'uso distorto che se ne è fatto, delle associazioni in partecipazione, in questi anni.**

**L'opera governativa sta nel limitare il numero massimo degli associati in partecipazione con apporto di lavoro, esclusivamente alle piccole attività ove operano sino a 5 soggetti, compreso l'associante, e fatte salve le associazioni costituite nell'ambito familiare, nonché quelle aventi ad oggetto lo svolgimento di attività di elevato contenuto professionale.**

Inoltre, **dovrà essere inserita una norma che preveda l'effettività della partecipazione agli utili da parte dell'associante e la consegna, a quest'ultimo, del rendiconto societario.** In mancanza di questi requisiti, il rapporto di presumerà di natura subordinata (fatta salva la prova contraria). La previsione normativa riprende alcune sentenze di legittimità che negli ultimi anni si sono susseguite (sentenze della Corte di Cassazione n. 2496/2012, n. 2728/2010, n. 3894/2009, n. 9264/2007, n. 45257/2005, solo per citarne qualcuna).

Infine, **sarà prevista, per quanto attiene la contribuzione, una equiparazione con l'aliquota contributiva prevista per le collaborazioni a progetto** (sempre a Gestione separata Inps).

#### **Lavoro accessorio**

Il Governo sta studiando misure restrittive all'applicazione del **lavoro occasionale accessorio**, previsto dall'articolo 70 del Decreto Legislativo n. 276/2003. Principalmente, le limitazioni dovranno riguardare il regime orario dei buoni lavoro (*voucher*) e l'introduzione di modalità snelle di comunicazione amministrativa dell'inizio dell'attività lavorativa.

#### **Partite IVA**

L'intervento del Governo termina con alcune modifiche al c.d. **mondo delle partite iva e cioè al ricorso a collaborazioni professionali con titolarità di partita IVA** che, negli ultimi anni, sono lievitate notevolmente e non senza dubbi sulla genuinità del rapporto professionale.

Nel concreto, **il Governo**, vista la contiguità logica tra le collaborazioni professionali e le collaborazioni a progetto, **vorrebbe introdurre norme rivolte a far presumere, salvo prova contraria, il carattere coordinato e continuativo e non autonomo ed occasionale della collaborazione qualora essa duri complessivamente più di 6 mesi nell'arco di un anno e dalla quale il collaboratore ricavi più del 75% dei suoi corrispettivi** (anche se fatturati a più soggetti riconducibili alla medesima attività imprenditoriale). Inoltre, sempre venendo incontro alla contiguità tra le due tipologie di collaborazione, si dovrà prevedere una norma sanzionatoria che regoli, pressoché automaticamente, il riconoscimento del carattere subordinato del rapporto, qualora si riconosca la non genuinità della collaborazione. **Rimangono escluse dalle presunzioni sopra evidenziate, così come accade anche per le collaborazioni a progetto, le collaborazioni professionali realizzate con professionisti iscritti ad albi, per attività riconducibili, almeno in misura prevalente, all'attività professionale contemplata dall'albo di discorso.**

Infine, **viene previsto uno studio circa la revisione e la razionalizzazione dei requisiti e delle modalità per l'apertura di una partita Iva.**