

STUDIO PERINETTO LORENZO

DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

CODICE FISCALE PRN LNZ 51P14 L219F - PARTITA I.V.A. 01507470019
10121 - TORINO - CORSO MATTEOTTI, 44 - TEL. 011 5623588 (3 LINEE R.A.) - FAX 011 5624225

Torino, li 22 gennaio 2010

Circolare n. 1/2010/L

1. Indennità per collaboratori a progetto.

In via sperimentale per il biennio 2010/2011 nel limite delle risorse stanziare, nei casi di fine lavoro, è riconosciuta ai collaboratori a progetto una somma liquidata in un'unica soluzione, pari al 30 per cento del reddito percepito l'anno precedente, e comunque non superiore a 4.000,00 euro, a condizione che tali soggetti:

- a. operino in regime di monocommittenza;
- b. abbiano conseguito nell'anno precedente un reddito lordo non superiore a 20.000,00 euro e non inferiore a 5.000,00 euro;
- c. abbiano versato almeno un mese di contributi nella Gestione separata INPS, nell'anno in cui viene presentata la richiesta;
- d. risultino senza contratto di lavoro da almeno due mesi dalla data di presentazione della richiesta;
- e. risultino versati nella Gestione separata INPS, nell'anno precedente, almeno tre mesi di contribuzione.

2. Indennità di disoccupazione ordinaria non agricola: valido il computo dei periodi di collaborazione .

Per il solo anno 2010 si potranno computare, ai fini dell'ottenimento dell'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola, anche i periodi svolti, nel biennio precedente all'anno di richiesta dell'indennità, sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto nel limite di 13 settimane.

Ricordando che nella normalità i requisiti per ottenere l'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola sono:

- a. cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, determinato da cause esterne alla sfera soggettiva del lavoratore;
- b. eventuale cessazione del rapporto di lavoro subordinato a termine (di durata uguale o superiore a dodici mesi) determinata dalla scadenza del contratto;
- c. assicurazione presso l'INPS di almeno due anni;
- d. aver versato all'INPS almeno cinquantadue settimane di contributi nei due anni precedenti alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Assunzioni agevolate.

I soggetti beneficiari di qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ovvero l'indennità di disoccupazione e l'indennità di mobilità, con esclusione dei trattamenti di CIG, CIGS e CIG in deroga, aventi almeno trentacinque anni di anzianità contributiva, che accettino un'offerta di lavoro che preveda l'inquadramento in un livello retributivo inferiore di almeno il 20 per cento rispetto a quello corrispondente alle mansioni di provenienza, potranno vedersi accreditata dall'INPS la contribuzione figurativa relativa alla parte di retribuzione rinunciata. Tale beneficio potrà durare fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento e comunque non oltre la data del 31 dicembre 2010.

Nella pratica l'entità della quota accreditata sarà pari alla differenza tra il contributo accreditato nelle mansioni di provenienza e il contributo obbligatorio spettante in relazione al nuovo lavoro svolto.

Il beneficio per l'azienda sarà di due tipi:

- a. retributivo: il lavoratore sarà assunto per svolgere una mansione superiore ma con una retribuzione inferiore;

- b. **contributivo**: in relazione al sottoinquadramento retributivo l'azienda di competenza verserà a favore del lavoratore un importo inferiore di contributi.

4. Riduzione contributiva per assunzioni di lavoratori con almeno 50 anni di età.

Per tutto il 2010, i datori di lavoro che assumono (a tempo indeterminato o a tempo determinato, salvo chiarimenti ulteriori da parte del Ministero) soggetti con almeno cinquant'anni di età beneficiari del trattamento di disoccupazione ordinaria non agricola, potranno versare i contributi a loro carico con l'aliquota ridotta prevista per gli apprendisti:

- a. 10 per cento se l'azienda occupa più di nove dipendenti;
b. 1,5 per cento se l'azienda occupa meno di nove dipendenti.

5. Incentivi alle imprese: assunzione di disoccupati beneficiari del trattamento di disoccupazione.

I datori di lavoro che assumono a tempo pieno e indeterminato soggetti destinatari dell'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola o del trattamento speciale di disoccupazione del settore edile e affini, potranno ottenere dall'INPS un incentivo mensile pari al restante periodo di indennità spettante al lavoratore, a condizione che:

- a. nei dodici mesi precedenti alla data di assunzione del soggetto l'azienda non abbia effettuato interventi di riduzione del personale avente la stessa qualifica del lavoratore da assumere;
b. alla data di assunzione l'azienda non abbia in atto interventi di cassa integrazione straordinaria.

6. Detassazione dei premi di produttività.

Tutti gli emolumenti, "anche riconosciuti in misura fissa e stabile, purché connessi, nel loro complesso, ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa" (circolare Agenzia delle Entrate, n° 59/E), corrisposti, nella misura massima di 6.000 euro, dal 01/01/2010 al 31/12/2010, saranno assoggettati all'imposta sostitutiva del 10%, anziché all'Irpef ordinaria ed alle addizionali regionali e comunali. In particolare hanno diritto all'applicazione dell'imposta sostitutiva i lavoratori dipendenti del settore privato che nel 2009 hanno ricevuto un reddito da lavoro dipendente non superiore a 35.000,00 euro lordi, mentre sono esclusi da tale agevolazione i titolari di reddito assimilato a quello da lavoro dipendente, come ad esempio i lavoratori a progetto ed i collaboratori coordinati e continuativi.

Qualora sia a lui più conveniente, il lavoratore potrà comunque optare per la tassazione ordinaria, mediante comunicazione scritta presentata al datore di lavoro.

7. Ampliamento delle possibilità di utilizzo del lavoro accessorio.

Il lavoro accessorio è stato introdotto nel 2003, dall'art. 70 della L. n° 276, per quelle prestazioni di natura meramente occasionale, tassativamente elencate dalla normativa (lavori domestici con le famiglie come committenti, lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, insegnamento privato supplementare, ecc.), in passato spesso rientranti nell'ambito del lavoro irregolare. Esso non è riconducibile ad un contratto di lavoro subordinato, è ammissibile sino ad un massimo di 5.000,00 euro annui per ogni committente e viene remunerato con buoni lavoro (*voucher*) il cui valore nominale è 10 euro, dei quali il 13% a copertura di contributi INPS (Gestione separata), il 7% come contribuzione previdenziale INAIL, il 5% trattenuto dal gestore del servizio (INPS), ed il 75% al lavoratore.

La Finanziaria 2010 accresce la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio, incrementando sia l'elenco dei committenti, in quanto vengono compresi anche gli Enti locali, le scuole, le Università, i maneggi e le scuderie, sia quello degli esercenti; la L.191/2009 prevede, infatti, che oltre a quanto già stabilito dall'art. 70 della L. 276/2003, che il lavoro accessorio possa essere svolto in qualsiasi periodo dell'anno da parte degli universitari con meno di venticinque anni di età, e da parte dei lavoratori a tempo parziale, per qualunque tipologia di attività lavorativa (in tal caso, però, il committente deve essere diverso dal datore di lavoro titolare del contratto *part-time*).

E' stata anche prorogata al 2010 la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio da parte dei percettori di integrazione salariale (CIG), senza che vi sia incompatibilità con l'integrazione salariale stessa ma solo se si rimane entro un limite di 3.000,00 euro annui per tutti i committenti.

8. Novità per l'apprendistato.

La Finanziaria 2010 innova la disciplina dell'apprendistato, stabilendo che le tabelle retributive per gli apprendisti possano essere presenti anche all'interno della contrattazione territoriale ed aziendale, purché i

medesimi contratti siano sottoscritti dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Le predette tabelle vanno a determinare la remunerazione dell'apprendista in percentuale rispetto alla retribuzione percepita dai lavoratori inquadrati nella qualifica cui è finalizzato il contratto di apprendistato; la medesima retribuzione deve essere determinata in modo graduale anche proporzionalmente all'anzianità di servizio.

9. Ammortizzatori sociali in deroga.

Il Ministero del Lavoro può, per periodi non superiori a dodici mesi ed in deroga alle norme vigenti, concedere trattamenti di Cassa integrazione, disoccupazione e mobilità in deroga, anche solo per specifici settori produttivi e/o aree regionali. La concessione di tali trattamenti può avvenire anche senza intervalli tra l'uno e l'altro, ma il loro ammontare è ridotto del 10% in caso di prima proroga, del 20% in caso di seconda proroga, e del 40% in caso di proroghe successive. In quest'ultimo caso i trattamenti di sostegno al reddito potranno essere erogati esclusivamente in caso di frequenza a specifici corsi di riqualificazione professionale, organizzati dalla Regione.

10. Reintroduzione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*).

La somministrazione di lavoro è una tipologia contrattuale introdotta con il D.Lgs. 276/2003, e prevede il coinvolgimento di tre soggetti, ovvero il lavoratore, l'agenzia somministratrice di lavoro e l'impresa utilizzatrice (c.d. "utilizzatore"), e la presenza di due rapporti contrattuali, ovvero quello di somministrazione di lavoro, concluso tra l'agenzia e l'utilizzatore, e quello di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, concluso tra l'agenzia ed il lavoratore. L'agenzia di lavoro invia quindi il lavoratore presso l'utilizzatore, per un determinato "periodo di missione", e, qualora il contratto tra il lavoratore e l'agenzia sia stato concluso a tempo indeterminato, il lavoratore rimane a disposizione dell'agenzia in attesa di essere assegnato ad un soggetto utilizzatore, percependo comunque un'indennità di disponibilità stabilita dalla contrattazione collettiva.

Oltre a quanto predetto, che rimane tuttora in vigore, la Finanziaria 2010 reintroduce la possibilità di stipulare, tra agenzia ed utilizzatore, un contratto di somministrazione di lavoro, ovvero di fornitura di manodopera professionale, a tempo indeterminato. Questo contratto è ammissibile in casi tassativamente previsti:

- a. servizi di consulenza ed assistenza nel settore informatico;
- b. servizi di pulizia, custodia e portineria;
- c. servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d. servizi di economato e gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini;
- e. attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f. attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g. gestione di *call center*, avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree economicamente svantaggiate stabilite dalla legge;
- h. per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari;
- i. in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori comparativamente più rappresentative;
- j. in tutti i settori produttivi, pubblici o privati, per l'esecuzione di servizi di cura e di assistenza alla famiglia.

Inoltre viene eliminato il divieto di ricorrere allo *staff leasing* presso unità produttive nelle quali siano in corso sospensioni di lavoro (fatta eccezione per la sospensione causata da sciopero), qualora i lavoratori somministrati siano iscritti alle liste di mobilità o la durata iniziale del contratto di *staff leasing* non sia superiore a tre mesi; rimane invece il divieto di ricorrere alla somministrazione di manodopera a tempo indeterminato nel caso in cui sia stata omessa la redazione del documento di valutazione dei rischi.

11. "Piccola mobilità".

E' prorogata fino al 31 dicembre 2010 la possibilità per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende che occupano fino a quindici dipendenti di iscriversi alle liste di mobilità; l'iscrizione a tali liste non dà diritto alla percezione della relativa indennità, ma consente ai lavoratori una maggiore spendibilità sul mercato, in quanto per il datore di lavoro che assuma lavoratori iscritti alle liste di mobilità è prevista una quota di contribuzione previdenziale agevolata che ammonta a dieci punti percentuali.

12. Trattamento di disoccupazione speciale per i lavoratori dell'edilizia.

Dal primo gennaio 2010 il trattamento di disoccupazione speciale per l'edilizia è rivalutato tenendo conto del 100% dell'aumento Istat dei prezzi al consumo.

13. Mobilità in deroga.

Per quei lavoratori non destinatari dell'indennità di mobilità (es. apprendisti, lavoratori dipendenti da datori di lavoro privato non imprenditori, lavoratori dipendenti da datori di lavoro con meno di quindici dipendenti, ecc.) è prevista la possibilità di percepire un'indennità di mobilità in deroga, nel caso in cui il rapporto di lavoro sia terminato non solo a causa di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ma anche per dimissioni.

14. Cassa integrazione straordinaria e mobilità per imprese commerciali.

E' stata prorogata l'estensione dei trattamenti di mobilità e cassa integrazione straordinaria, e di conseguenza dei relativi obblighi contributivi, alle imprese commerciali (comprese quelle di logistica) nonché alle agenzie di viaggio e di turismo con più di cinquanta dipendenti ed alle imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti.

15. Omogeneità dei criteri di accesso agli ammortizzatori sociali.

Anche per accedere alla mobilità in deroga ed alla cassa integrazione guadagni straordinaria, la legge Finanziaria prevede che debbano sussistere i seguenti requisiti occupazionali:

- a. dodici mesi di anzianità aziendale;
- b. sei mesi di lavoro effettivamente prestato, ma solo per percepire l'indennità di mobilità;
- c. novanta giorni di anzianità aziendale, per percepire l'integrazione salariale straordinaria (CIGS).

16. Contratti di solidarietà difensivi.

I contratti di solidarietà difensivi sono stipulati a livello aziendale con i sindacati comparativamente più rappresentativi al fine di evitare, in tutto o in parte, una riduzione di personale da effettuarsi con licenziamento collettivo.

Ad essi consegue una riduzione dell'orario di lavoro, dovuta ad una ripartizione del lavoro disponibile tra tutti i lavoratori, e quindi una percentuale diminuzione della retribuzione. Quest'ultima viene comunque integrata dall'INPS nella misura del 60% della retribuzione non percepita.

Fino al 31/12/2010 i contratti di solidarietà possono essere stipulati anche da parte dei datori di lavoro che, sulla base della normativa vigente, non ne avrebbero avuto diritto (ovvero quelle imprese che, nel semestre precedente, abbiano occupato meno di quindici dipendenti, compresi gli apprendisti ed i lavoratori a domicilio).

Lorenzo Perinetti