

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, lì 26 novembre 2010

Circolare n. 11/2010

NOVITÀ DAL “COLLEGATO LAVORO” – LEGGE DELEGA in MATERIA di OCCUPAZIONE

In data 24 novembre 2010, è entrata in vigore la Legge n. 183, ovvero il “Collegato lavoro”, che disciplina molteplici fattispecie in materia di lavoro, tra le quali il lavoro sommerso, i contratti di apprendistato e collaborazione (coordinata e continuativa o a progetto) e l’orario di lavoro.

In questa circolare presentiamo sinteticamente le novità di maggiore interesse:

1. Obbligo di conciliazione
2. Lavoro sommerso
3. Lavoratori a progetto e co.co.co.
4. Lavoratori a tempo determinato
5. Orario di lavoro
6. Ispezioni: verbale e sanzioni
7. Aziende commerciali ed imprese artigiane
8. Certificati di malattia

1. Obbligo di conciliazione

Il tentativo di conciliazione prima del ricorso al giudice diventa facoltativo: le parti sono libere di rivolgersi immediatamente all’ autorità giudiziaria, tanto nel lavoro pubblico quanto in quello privato.

2. Lavoro sommerso

In caso di impiego di lavoratori dipendenti senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato (escluso quello domestico) si applica la sanzione da 1.500 a 12.000 euro per ogni lavoratore irregolare, maggiorata di 150 euro per ogni giornata di lavoro effettivo. Nel caso in cui un lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo successivo, la sanzione va da 1.000 ad 8.000 euro per ogni lavoratore irregolare, maggiorata di 30 euro per ogni giornata di lavoro irregolare.

Tali sanzioni non si applicano se, dagli adempimenti contributivi già assolti, si evidenzia la volontà di non occultare il rapporto di lavoro, anche se si tratti di differente qualificazione.

3. Lavoratori a progetto e co.co.co.

2.1. Omesso versamento di ritenute previdenziali

L’omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal committente sui compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative iscritti alle

Gestione separata Inps configura un'ipotesi di reato di cui all'art.2 del D.L. 463/1983, conv. con modif. dalla L. 638/1983.

2.2. "Mini sanatoria"

È stata introdotta una sorta di "mini sanatoria" per le stabilizzazioni dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che non hanno avuto un esito positivo. In caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto (o programma di lavoro) è previsto che, se entro il 30 settembre 2008 il committente/datore (avvalendosi della stabilizzazione di cui alla finanziaria 2007) ha offerto un contratto di lavoro subordinato, nonché abbia, dopo la data di entrata in vigore di questa legge, ulteriormente offerto la conversione a tempo indeterminato del contratto in corso o offerto l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte durante il rapporto di lavoro precedentemente in essere, si possa limitare a corrispondere al lavoratore un'indennità (minimo 2 mensilità e mezzo, massimo 6). Sono fatte salve le sentenze passate in giudicato.

4. Lavoratori a tempo determinato

In base al D.Lgs 368/01 il contratto di lavoro a tempo determinato deve essere obbligatoriamente stipulato in forma scritta e solo a fronte di specifiche e concrete esigenze produttive, organizzative, tecniche o sostitutive. In caso di accertamento, qualora mancasse anche uno solo di questi requisiti, il contratto può essere soggetto a conversione a tempo indeterminato dalla data di assunzione. In aggiunta, come si evince dall'art. 32 del Collegato lavoro, il datore di lavoro verrà condannato dal giudice a pagare un'indennità risarcitoria onnicomprensiva in misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Nell'individuare la somma risarcitoria, il giudice tiene conto di: numero dei dipendenti dell'azienda, dimensioni, anzianità di servizio del lavoratore e comportamento e condizioni delle parti. L'indennità massima è ridotta a 6 mesi se l'azienda è obbligata ad assumere una parte dei contratti a termine utilizzati, nel rispetto di accordi di diverso tipo.

5. Orario di lavoro

Cambiano le sanzioni per il datore di lavoro che non rispetta l'orario di lavoro. Tali sanzioni si differenziano in quattro ipotesi:

1. *Superamento della durata massima media dell'orario di lavoro*: scatta la sanzione da 100 a 750 euro (importo base), che diventa da 400 a 1.500 euro se la violazione è riferita a più di 5 lavoratori o in almeno tre periodi di riferimento (4-6-12 mesi). In caso di violazione riferita a più di 10 lavoratori o in almeno 5 periodi di riferimento la sanzione va da 1.000 a 5.000 euro (no a pagamento in misura ridotta).
2. *Mancato riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive più 11 ore di riposo giornaliero ogni 7 giorni*: scatta la sanzione da 100 a 750 euro (importo base), che diventa da 400 a 1.500 euro se la violazione è riferita a più di 5 lavoratori o in almeno tre periodi di riferimento (4-6-12 mesi). In caso di violazione riferita a più di 10 lavoratori o in almeno 5 periodi di riferimento la sanzione va da 1.000 a 5.000 euro (no a pagamento in misura ridotta).
3. *Mancato riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore*: sanzione da 50 a 150 euro (importo base) che diventa da 300 a 1.000 euro in due casi: per violazione riferita a più di 5 lavoratori o in almeno 3 periodi di 24 ore. Da 900 a 1.500 euro in caso di violazione riferita a più di 10 lavoratori o in almeno 5 periodi di 24 ore (no pagamento in misura ridotta).
4. *Mancata fruizione delle ferie*: sanzione da 100 a 600 euro (importo base); che diventa da 400 a 1.500 euro per violazione riferita a più di 5 lavoratori o in almeno 2 anni; da 800 a 4.500 euro per violazione riferita a più di 10 lavoratori o in almeno 4 anni (non è ammesso il pagamento in misura ridotta).

6. Ispezioni: verbale e sanzioni

Per le ispezioni di durata superiore a un giorno è obbligatoria la consegna del verbale di primo accesso ispettivo al datore di lavoro, i cui contenuti sono inderogabili. Il verbale conclusivo di accertamento e notifica dell'illecito amministrativo è unico. Se vengono constatate inosservanze sanabili per le quali è prevista la sanzione amministrativa, il datore di lavoro deve eliminare le irregolarità entro 30 giorni dalla data di notificazione del verbale unico. Se non adempie alla diffida, viene applicata la sanzione in misura piena. Nel caso opposto in cui il datore di lavoro si avvalga della diffida, paga una sanzione che corrisponde

al minimo (se la legge prevede un importo minimo ed uno massimo) o a un quarto della sanzione (se prevista in misura fissa).

Il verbale ispettivo non è annullabile, anche se incompleto di alcuni dati, qualora sia palese che il suo contenuto non avrebbe potuto essere diverso da quello in concreto adottato. Per invalidare il verbale, è necessaria una omissione sostanziale di uno degli elementi richiesti dalla legge. Tali elementi essenziali potrebbero essere identificati nei seguenti:

- gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati;
- la diffida a regolarizzare gli inadempimenti sanabili;
- l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione.

7. Aziende commerciali e imprese artigiane

3.1. Indennizzo per le imprese commerciali in crisi

L'indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale ex D.Lgs. n. 207/1996 entro il 31 dicembre 2011, è concesso nella misura pari al trattamento minimo di pensione previsto dalla gestione commercianti Inps. Le domande per la sua concessione vanno presentate entro il 31 gennaio 2012.

3.2. Imprese artigiane

Dall' 1 gennaio 2010 gli atti e i provvedimenti relativi alle modificazioni dello stato di fatto e di diritto, compresa la cessazione delle imprese individuali e di tutti i soggetti iscritti all'Albo delle imprese artigiane, hanno valore se portate a conoscenza dell'ente di previdenza entro 3 anni.

8. Certificati di malattia

Viene esteso ai dipendenti privati il meccanismo dell'emissione del certificato di malattia, vigente per il pubblico. L'Inps trasmette in via telematica al datore di lavoro l'attestazione medica che ha ricevuto dal medico di base o dalla struttura sanitaria.

Lorenzo Perinetti