

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 15 gennaio 2013

Circolare n. 2/2013

Oggetto: novità in materia giuslavoristica.

1. Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI)

La Legge 92 del 2012 di riforma del mercato del lavoro ha istituito con decorrenza dal 1° Gennaio 2013 l'assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) avente la funzione di fornire ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione.

In aggiunta alle attuali aventi diritto, a partire dal 1° gennaio 2013 sono obbligatoriamente assicurati all'ASpI anche gli apprendisti, per i quali non era in precedenza prevista l'indennità di disoccupazione, ad esclusione di quella in deroga.

Allo stato attuale questa nuova assicurazione sostituirà solamente la precedente assicurazione contro la disoccupazione involontaria.

Il contributo ordinario posto a carico dei datori di lavoro è sostitutivo di quello attualmente stabilito per la disoccupazione che è pari all'1,61% della retribuzione imponibile. Pertanto, al di fuori di alcuni casi specifici che esamineremo, l'aliquota contributiva non subirà variazioni.

Una novità riguarda l'obbligo per i datori di lavoro, in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni intervenuti a decorrere dal 1° Gennaio 2013, di effettuare un versamento aggiuntivo all'INPS pari ad € 483,80 (per il 2013) se il lavoratore ha almeno 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. Il contributo non è dovuto per i licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto nei casi di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere; il contributo è invece dovuto per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore.

Procediamo ora ad esaminare le particolarità dell'ASpI previste per particolari tipologie di rapporto di lavoro:

a) Lavoratori a tempo determinato

A partire dal 1° gennaio 2013, per ogni lavoratore subordinato a tempo determinato in forza, indipendentemente dalla data di assunzione, il datore di lavoro dovrà versare all'ASpI, a titolo di finanziamento, una quota aggiuntiva a proprio carico pari all'1,4% dell'imponibile contributivo mensile del lavoratore. Tale percentuale andrà ad aumentare l'aliquota contributiva a carico azienda.

Al fine di incentivare la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, la norma prevede che il contributo addizionale potrà essere recuperato dai datori di lavoro che, alla scadenza, trasformino il rapporto in un contratto a tempo indeterminato. La restituzione potrà avvenire anche se il datore di lavoro, entro 6 mesi dalla scadenza del contratto, riassume il medesimo lavoratore a tempo indeterminato.

Il contributo addizionale non è dovuto per i lavoratori con contratto a termine per la sostituzione di lavoratori assenti e per lo svolgimento delle attività stagionali.

b) Apprendisti

Essendo obbligatoriamente iscritti all'ASpI, il datore di lavoro deve versare all'apprendista l'aliquota aggiuntiva dell'1,61%, la quale va a sommarsi a quelle precedentemente stabilite e per la quale non opera lo sgravio totale dai contributi previsto per i primi tre anni per le aziende fino a 9 dipendenti. Riepilogando:

	Fino al 31/12/12	Dal 01/01/2013 (ASpI)
Aziende fino a 9 dipendenti	0% per i primi 3 anni 10% per l'eventuale periodo successivo fino alla qualifica e per l'anno successivo alla trasformazione	1,61% per i primi 3 anni 11,61% per l'eventuale periodo successivo fino alla qualifica e per l'anno successivo alla trasformazione
Aziende con almeno 10 dipendenti	10% dall'assunzione fino alla qualifica e per un anno successivo alla trasformazione	11,61% dall'assunzione fino alla qualifica e per un anno successivo alla trasformazione

2. Collaboratori a progetto

Con la circolare n. 29/2012 del Ministero del Lavoro, i tecnici del Ministero hanno precisato quali sono i requisiti fondamentali che le collaborazioni a progetto devono possedere per non incorrere nella trasformazione in rapporti di lavoro subordinato.

A seguito dell'entrata in vigore della Legge 92 del 2012 (Rif. Fornero), i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici determinati dal committente e non riconducibili all'oggetto sociale dello stesso.

La prestazione deve inoltre essere gestita in autonomia dal collaboratore e il progetto non potrà comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi individuabili dai CCNL.

In mancanza di uno specifico progetto nel contratto, la collaborazione si configura come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del contratto. Invece se l'attività è svolta con modalità analoghe a quelle svolte dai collaboratori, salvo prova contraria a carico del committente, si presume un rapporto di lavoro subordinato.

Nella circolare vengono elencate alcune tipologie di attività, definite difficilmente inquadrabili nell'ambito di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, poiché riconducibili a rapporti di tipo subordinato, e nello specifico:

- addetti alle pulizie;
- baristi e camerieri;
- commessi e addetti alle vendite;
- custodi e portieri;
- magazzinieri;
- manutentori;
- addetti alle attività di segreteria e terminalisti;
- addetti alla somministrazione di cibi e bevande;
- autisti e autotrasportatori;
- estetiste e parrucchieri;
- facchini;
- muratori e operai dell'edilizia.

La Riforma del Lavoro prevede inoltre che, il compenso deve essere proporzionato alla qualità e alla quantità di lavoro svolto, inoltre non deve essere inferiore ai minimi stabiliti dai CCNL, nel caso in cui manchi la contrattazione collettiva specifica il compenso non può scendere sotto il livello fissato dalle retribuzioni minime applicabili per le mansioni analoghe svolte dai lavoratori dipendenti.

3. Tirocinio

Con la sentenza dell'11 Dicembre 2012 della Corte Costituzionale è stato dichiarato incostituzionale l'articolo 11 della Legge n. 148/2011 e i tirocini sono ritornati di competenza regionale ad eccezione di quelli relativi a categorie disagiate e quelli curricolari.

L'effetto di questa decisione può contribuire a semplificare il quadro normativo in quanto ora non sono più previste la durata massima di sei mesi e la possibilità di effettuare un tirocinio solo nell'arco dei 12 mesi successivi al conseguimento di un titolo di studio.

Lo stage si potrà utilizzare solo alle condizioni fissate dalle Regioni senza che possa rendersi necessaria l'applicazione di altre norme nazionali. La categoria che sarà soggetta alle norme regionali è quella dei tirocini promossi a favore dei disoccupati (compresi i lavoratori in mobilità) e degli inoccupati; sono esclusi invece come già preannunciato i tirocini promossi a favore di particolari categorie "disagiate" (disabili, invalidi, tossicodipendenti, detenuti, alcolisti, immigrati ecc ecc), che restano disciplinati dalle norme nazionali e speciali (l. 68/1999). I tirocini curricolari invece sono regolati dall'ente che organizza il percorso di studi (Università).

La Riforma Fornero prevede l'obbligo per il Governo di sottoscrivere un accordo con le Regioni in materia di tirocini entro il 18/01/2013, l'accordo molto probabilmente non sarà siglato a causa della chiusura anticipata della legislatura in corso.

4. Presunzione assoluta di lavoro subordinato per i titolari di partita IVA

Il rapporto di lavoro autonomo con Partita IVA, a seguito della Riforma del Lavoro (L. 92/2012), in caso di verifica ispettiva è soggetto a due tipologie di presunzione, quella assoluta e quella relativa.

La presunzione assoluta non permette alcuna dimostrazione del contrario da parte del committente o del prestatore e comporta la trasformazione del rapporto di lavoro autonomo in un rapporto di lavoro subordinato. Al fine di attestare la subordinazione, l'organo ispettivo deve valutare la sussistenza di almeno due su tre criteri, ovvero:

- almeno 8 mesi all'anno di collaborazione per 2 anni solari consecutivi;
- il fatturato del prestatore sia costituito per almeno l'80% all'anno dal rapporto di lavoro con il medesimo committente per 2 anni solari consecutivi;
- il prestatore abbia in dotazione una postazione fissa in azienda.

La presunzione assoluta non opera qualora il prestatore abbia conseguito un reddito superiore a 18.663,00 euro.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, in data 27 dicembre 2012, il DM 20 dicembre 2012, con il quale precisa un ulteriore ambito di non applicazione di tale presunzione.

Quest'ultima, infatti, non opera con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine o collegio professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli od elenchi professionali qualificati che sono esclusivamente quelli tenuti o controllati da una Amministrazione Pubblica, nonché da federazioni sportive, in relazione ai quali l'iscrizione è subordinata al superamento di un esame di stato o comunque alla necessaria valutazione, da parte di specifico organo, dei presupposti legittimanti lo svolgimento dell'attività.

L'esclusione dalla presunzione assoluta di subordinazione non esclude tuttavia la presunzione relativa, ovvero quella che non comporta in automatico la trasformazione del rapporto di lavoro ma che permette la prova della genuinità del rapporto instaurato.

Anche al di fuori dell'ambito di applicazione della presunzione assoluta infatti, l'organo ispettivo può attestare che il rapporto di lavoro autonomo sia configurabile, per le effettive modalità con cui viene svolto dal prestatore, in un rapporto di lavoro subordinato con tutte le conseguenze di legge previste (assunzione del lavoratore come dipendente, recupero dei contributi non versati, ecc...). L'onere della prova del contrario è a carico del datore di lavoro/committente.

5. Sostegno alla genitorialità

L'art. 4 della Legge 92 del 2012 ha introdotto, a partire da gennaio 2013 e sperimentalmente fino al 31 dicembre 2015, alcune novità a sostegno dei genitori lavoratori. In primo luogo per il padre lavoratore è previsto un giorno obbligatorio di permesso entro 5 mesi dalla nascita del figlio ed altri 2 giorni facoltativi che possono essere fruiti nel periodo di astensione della madre lavoratrice. Al padre lavoratore spetta, per tali

giorni di permesso, il 100% della retribuzione ed è obbligato a comunicare al datore di lavoro quali saranno i giorni di astensione con un preavviso di almeno 15 giorni.

La madre lavoratrice potrà chiedere al datore di lavoro dei voucher di baby-sitting in alternativa al congedo parentale (ex maternità facoltativa) al termine del congedo obbligatorio. Tali voucher saranno erogati dal datore di lavoro il quale potrà rivalersi sull'INPS.

Entrambe le misure sono tuttavia solo "sulla carta" poiché allo stato attuale manca un decreto attuativo per entrambe per l'emissione del quale non può essere fatta alcuna previsione.

6. Iscrizione alla liste di mobilità interdetta nelle piccole aziende.

La Legge di Stabilità 2013 non ha prorogato anche per il 2013 la possibilità per i lavoratori licenziati dalle aziende con meno di 15 dipendenti in forza di iscriversi alle liste di mobilità. Tale possibilità veniva infatti prorogata di anno in anno, non essendo una previsione diretta di legge. Pertanto, a partire da gennaio 2013, i lavoratori che saranno licenziati per giustificato motivo oggettivo (ad es: riduzione di personale, mancanza di lavoro, riorganizzazione dell'unità produttiva) non avranno più accesso alle liste di mobilità. L'iscrizione consentiva ai datori di lavoro che successivamente li assumevano, di usufruire di un abbattimento dell'onere contributivo a proprio carico, ovvero l'applicazione dell'aliquota del 10% in luogo di quella ordinaria.

7. Novità 2013 per le imprese edili

7.1. Dati dei cantieri per denuncia mensile alla CE

A partire dalla denuncia alla Cassa Edile del mese di gennaio 2013 è obbligatorio, pena l'applicazione di sanzioni amministrative e l'irricevibilità della denuncia stessa, riportare i dati relativi ai cantieri in cui opera l'azienda di importo pari o superiore a 100.000 euro.

I dati necessari, che dovranno pervenire allo Studio in tempo utile alla compilazione ed invio della denuncia, sono i seguenti:

- Codice fiscale del committente e dell'appaltatore
- Denominazione dell'appaltatore (in caso di subappalto)
- Tipo di committente (se pubblico o privato)
- Importo complessivo dell'opera con specifica dell'importo per lavoro edili
- Tipo di lavoro
- Data presunta di fine lavori
- Indirizzo del cantiere
- Numero di lavoratori addetti al cantiere ed ore mensili lavorate su quel cantiere

7.2. Nolo a caldo e responsabilità

Una recente sentenza della Cassazione (la n. 37325 del 27/09/2012) ha affermato che il noleggiatore "a caldo", ovvero il soggetto che noleggia sia il mezzo che il conduttore dello stesso, risponde delle conseguenze dannose derivanti dall'inosservanza delle norme antinfortunistiche relative all'utilizzo del mezzo oggetto di noleggio.

Tale sentenza mette un punto fermo sulla responsabilità in caso di noleggio "a caldo", per la quale permanevano ancora alcuni dubbi, scaricandola direttamente al noleggiatore indipendentemente dall'effettiva responsabilità sul danno arrecato per inosservanza delle norme sulla sicurezza.

8. Comunicazione Lavoratori intermittenti

Si ricorda che per l'invio delle comunicazioni obbligatorie per i lavoratori a chiamata, dal mese di Dicembre 2012, non è più previsto l'invio della comunicazione tramite fax.

Da tale data quindi la comunicazione dovrà avvenire inviando una mail all'indirizzo: intermittenti@lavoro.gov.it; in allegato alla mail dovrà essere presente il modulo UNI_Intermittente

debitamente compilato. I dati necessari alla compilazione sono il codice fiscale del datore di lavoro, l'indirizzo e-mail (possibilmente le PEC), il codice fiscale del lavoratore ed il numero di protocollo della comunicazione obbligatoria.

Nelle ultime 2 colonne del modulo andranno indicate la data di inizio e fine prestazione. Non sono previste conferme di ricezione dell'invio, sarà sufficiente per il datore di lavoro conservare il modello compilato e allegato alla mail.

Restando a disposizione per eventuali approfondimenti porgiamo cordiali saluti.

Lorenzo Perinetti