

RIFORMA FORNERO 2012 : LE NOVITÀ SU CONTRATTI ATIPICI

**La Legge 92/2012 è entrata in vigore il 18 luglio 2012,
facciamo il punto sulle novità che riguardano contratti atipici e Mercato del Lavoro**

Con la nuova Riforma del Lavoro conosciuta con il nome del Ministro del Lavoro Fornero, vengono introdotte una serie di novità che interessano il mondo del lavoro atipico, con modifiche legate a contratti a progetto, Gestione Separata Inps, contratti di associazione in partecipazione, ecc. La legge punta inoltre ad introdurre una serie di misure che vanno nell'ottica di rendere più dinamico il MdL (Mercato del Lavoro), nel nostro paese, in particolare per quanto riguarda il servizio pubblico di collocamento, gli incentivi alle imprese, la valorizzazione del contratto di apprendistato.

Di seguito facciamo una breve carrellata di quali sono le principali novità che interessano i contratti atipici, con alcune informazioni di carattere più generale riguardanti la nuova modalità di trattamento di disoccupazione (la cosiddetta ASPI) e le novità legate alla normativa sui licenziamenti.

La sintesi della Riforma che trovate di seguito non è quindi relativa alla totalità del testo legislativo, ma solo a quelle parti che interessano di più il nostro settore specifico settore sindacale, dal momento che come Felsa Cisl operiamo nell'ambito del lavoro autonomo e atipico; per qualsiasi altro approfondimento relativo a temi della riforma che non trattiamo nel nostro approfondimento siamo come sempre disponibili a offrirvi il nostro servizio di informazione e consulenza in ufficio.

Buona lettura!

IL CONTRATTO A PROGETTO

La riforma interviene sulle collaborazioni coordinate e coordinative a progetto, i cosiddetti Co.Co.Pro., su questi punti:

- deve essere indicato uno specifico progetto con un preciso risultato finale, non si può più indicare solo una parte o fase di progetto
- è previsto che, nel concordare il compenso per il lavoro a progetto, si tenga conto dei compensi minimi indicati nel CCNL dell'ambito di lavoro di riferimento dell'azienda committente
- Il committente (cioè il datore di lavoro) può recedere prima della scadenza del termine dal rapporto di lavoro se il collaboratore dimostra di non possedere l'idoneo profilo professionale rispetto all'incarico affidatogli
- nel caso in cui il lavoro di un collaboratore a progetto si svolga in maniera analoga a quello dei dipendenti nell'azienda committente allora il contratto si considera automaticamente un lavoro subordinato a tutti gli effetti, e in sede di giudizio l'onere della prova è a carico del datore di lavoro
- CONTRIBUTI GESTIONE SEPARATA INPS: la quota di contributi da versare sui contratti a progetto (la cosiddetta Aliquota contributiva) verrà progressivamente aumentata, di un punto percentuale all'anno, dall'attuale 27,72% fino ad arrivare al 33% nel 2018 (o dal 18% per alcune particolari tipologie particolari di lavoratori iscritti alla Gestione Separata fino al 24%).

N.B. Un'ulteriore modifica riguardante il lavoro a progetto viene introdotta attraverso il cosiddetto



DISOCCUPAZIONE UNA TANTUM PER I CONTRATTI A PROGETTO

Decreto Sviluppo, L. 7 agosto 2012 n°134, per quanto riguarda in particolare il settore dei Call Center che effettuano servizi in Outbound (cioè le attività di telemarketing effettuate contattando i terzi, potenziali clienti, senza ricevere chiamate in entrata). La legge specifica che "per queste attività, il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento", vale a dire che il compenso per i contratti a progetto riguardanti le attività di Telemarketing devono necessariamente essere stabiliti sulla base del CCNL di riferimento del settore

- **DISOCCUPAZIONE UNA TANTUM PER I CONTRATTI A PROGETTO:** Dal 2013 i requisiti per poter richiedere la formula di disoccupazione una tantum per i collaboratori a progetto saranno:

- aver operato in regime di monocommittenza l'anno precedente
- non superare la soglia di reddito massimo di 20 mila euro l'anno precedente
- avere almeno quattro mensilità accreditate l'anno precedente e una accreditata nell'anno in corso
- avere avuto almeno due mesi di disoccupazione l'anno precedente
- l'importo dell'Una Tantum verrà liquidato in un'unica soluzione fino alla soglia di 1000,00 euro totali, oppure in importi mensili in caso di importo superiore a 1000,00 euro totali

(N.B. Per avere un'idea precisa di come e quando sia possibile, nei casi individuali, percepire l'Una Tantum per i Collaboratori a Progetto è importante recarsi presso un nostro patronato INAS per verificare la propria posizione nella Gestione Separata INPS)

IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE - O LAVORO A CHIAMATA -

Vengono introdotte alcune novità anche riguardo la tipologia di lavoro cosiddetta a chiamata, forma contrattuale molto utilizzata soprattutto nel settore della ristorazione e del turismo, settori dove purtroppo, però, si assiste in non pochi casi ad un utilizzo scorretto di questo tipo di contratto.

- Il contratto a chiamata può essere avviato solo per lavoratori sotto i 25 anni (per la precisione alla firma del contratto il lavoratore non deve ancora avere compiuto 24 anni, ma può svolgere la prestazione lavorativa fino a 25 anni)
- a partire dall'entrata in vigore della legge, cioè dal 18 luglio 2012, è scattato l'obbligo di comunicazione delle aziende presso uno specifico numero di fax e un indirizzo di posta elettronica presso le sedi del Ministero del Lavoro. Questa norma prevede che il datore di lavoro comunichi il giorno prima o nella giornata di utilizzo del lavoratore che è stata effettuata la chiamata; qualora avvenisse un controllo in un'azienda e durante il controllo si trovino dipendenti al lavoro senza che, di quei dipendenti, sia stata segnalata la chiamata, il datore di lavoro sarà soggetto al pagamento di una sanzione.
- I contratti di lavoro a chiamata stipulati prima della riforma cessano automaticamente dopo 12 mesi dall'entrata in vigore della legge

LAVORO ACCESSORIO - VOUCHER DI LAVORO -

Le modifiche introdotte relativamente al lavoro accessorio (o tramite voucher) riguardano:

- il limite massimo di 5000,00 euro annui di reddito derivante da lavoro accessorio, in particolare il limite massimo di 2000,00 euro massimi per singola azienda committente
- Per quanto riguarda il settore del lavoro agricolo rimane valido l'utilizzo dei voucher solo per lavoratori pensionati e studenti con meno di 25 anni in tutte le aziende con un volume d'affari superiore a 7000,00 euro l'anno, mentre possono essere utilizzati lavoratori con voucher di qualsiasi tipologia solo per aziende con un volume d'affari complessivo pari o inferiore a 7000,00 euro (fermo restando i limiti di reddito al punto precedente).



IL CONTRATTO DI ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Vengono introdotte delle significative novità nel campo del lavoro con la formula dell'associazione in partecipazione, una delle modalità di lavoro atipico più controverse e con un alto tasso di contenzioso di lavoro degli ultimi anni

- un'attività può avere al massimo 3 associati in partecipazione; tale soglia può essere superata solo nel caso in cui gli associati siano legati da parentela entro il 3° grado (di affinità entro il secondo) con il legale rappresentante dell'azienda
- il contratto di associazione in partecipazione deve contenere chiaramente una partecipazione dell'associato agli utili dell'azienda, in mancanza di un'indicazione chiara in questo senso si presume automaticamente di essere in presenza di un rapporto di lavoro subordinato.
- Non rientrano nella nuova normativa tutti i rapporti di lavoro che alla data di entrata in vigore della legge risultano certificati (ex art. 75 e ss. L. 276/03)

LAVORO AUTONOMO CON PARTITA IVA

Le novità introdotte nel campo del lavoro autonomo sono legate fundamentalmente a quel tipo di attività che vengono svolte in monocommittenza, cioè lavori legati ad una singola azienda o comunque ad un singolo datore di lavoro; in particolare una collaborazione professionale autonoma viene considerata non valida, ed immediatamente equiparata ad una collaborazione a progetto nel caso in cui:

- la durata della collaborazione con il datore di lavoro superi gli otto mesi in un anno, per due anni consecutivi
- il corrispettivo percepito, anche se fatturato con più soggetti collegati fra loro, costituisca più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti in due anni solari consecutivi
- il collaboratore abbia una postazione fissa all'interno dell'azienda

(N.B. Questo tipo di limitazioni non hanno alcun effetto per tutte quelle partite Iva di professionisti con obbligo di iscrizione ad un albo come architetti, ingegneri, ecc)

CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE - A TEMPO DETERMINATO- E CONTRATTO DI LAVORO DI SOMMINISTRAZIONE:

Entrano in campo anche alcune novità interessanti relative ai contratti di lavoro a termine e che di fatto riguardano in particolare anche il campo dei contratti di lavoro tramite agenzia in somministrazione

- per contratti a tempo determinato di durata non superiore ad un anno non è più obbligatorio specificare per quali motivazioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo è stato stipulato il contratto
- i contratti a tempo determinato vengono automaticamente considerati contratti a tempo indeterminato se la prestazione lavorativa prosegue, alla data di scadenza del contratto, per oltre 30 giorni nel caso di contratti di durata fino a 6 mesi, e oltre 50 giorni nei casi di contratti di durata superiore a 6 mesi; inoltre c'è l'obbligo per le aziende di comunicare i giorni di allungamento della prestazione al locale CPI
- viene aumentato l'intervallo che deve intercorrere nel caso in cui un'azienda intenda riproporre ad uno stesso dipendente un nuovo contratto a termine in seguito alla chiusura di un rapporto a tempo determinato: 60 giorni di intervallo a seguito di un contratto di durata fino a 6 mesi, 90 giorni nel caso di un contratto di durata superiore a 6 mesi
- ai fini del calcolo dei 36 mesi massimi di permanenza di un lavoratore a termine all'interno della stessa azienda valgono anche i periodi di lavoro in somministrazione (superata la soglia dei 36 mesi scatta l'obbligo di stabilizzazione, cioè di assunzione a tempo indeterminato)
- i termini per impugnare un contratto a tempo determinato (cioè per contestare al datore di lavoro una qualche irregolarità relativa al rapporto di lavoro, sia esso anche un contratto in somministrazione o a progetto) passano da 60 giorni a 120 giorni dalla scadenza del contratto o dall'ultimo giorno lavorato; questo significa che è molto importante, nel caso di dubbio rispetto ad un rapporto di lavoro a termine, informarsi al sindacato circa la possibilità di contestazione del contratto.



FeLSA CISL
Federazione Lavoratori
Somministrati Autonomi Atipici
FIRENZE



CISL
FIRENZE

ASPI - ASSICURAZIONE SOCIALE PER L' IMPIEGO -

L'ASPI nascerà ufficialmente il 1 gennaio 2013, sarà una forma unica di indennità di disoccupazione che sostituirà progressivamente, nel corso dei prossimi anni, la Disoccupazione ordinaria e a requisiti ridotti, la Cassa Integrazione, la disoccupazione speciale Edile, la Mobilità (per i lavoratori del settore privato, gli apprendisti e i soci di cooperativa).

Entrerà a pieno regime a partire dal 2016, con importi e durata variabile in base all'età anagrafica del lavoratore.

(N. B. Tutte le informazioni specifiche su queste nuove forme di ammortizzatori sociali si possono avere presso gli sportelli del nostro patronato INAS Cisl)

Per maggiori informazioni contattaci!

FeLSA CISL Firenze,

via Carlo del Prete 135, Firenze – zona Novoli

tel 0553269039/ 0553269041,

mail atipici.firenze@cisl.it

