

La riforma del lavoro

Cosa cambia per le imprese

LAVORO A CHIAMATA

Contratto di lavoro con cui il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione in modo discontinuo o intermittente.

La L. 92/2012 apporta i seguenti rilevanti correttivi alla disciplina del lavoro a chiamata (lavoro intermittente):

- *Procedura per l'utilizzo del lavoratore*

Viene introdotto l'obbligo di inviare una **comunicazione preventiva alla direzione territoriale del lavoro** competente.

Questa comunicazione deve essere fatta **ogni volta che si chiama il lavoratore**, non solo al momento della stipula del contratto, come era previsto in precedenza, e il mancato adempimento viene punito con una sanzione amministrativa e pecuniaria (da 400 a 2.400 euro per ciascun lavoratore).

Tale comunicazione può essere eseguita con le seguenti modalità:

- ✓ fax;
- ✓ posta elettronica;
- ✓ SMS;
- ✓ secondo una procedura che sarà definita dal Ministero del Lavoro.

Fac simile di avviso alla DPL

In attesa di maggiori indicazioni i numeri di fax e gli indirizzi e-mail delle DPL si trovano sul sito www.lavoro.gov

Alla Direzione Territoriale del Lavoro di

Fax n° oppure e-mail

Oggetto: Comunicazione preventiva di lavoro intermittente ex art. 35 comma 3 bis D. lgs. 276/03

Con la presente si comunica l'inizio dell'attività lavorativa del/dei seguente/i lavoratore/i:

dati del/i lavoratore/i interessato/i

nel giorno

oppure

nei giorni compresi nel ciclo integrato di durata non superiore a 30 giorni.

Data

Firma del datore di lavoro

- *Casi in cui si può assumere con contratto a chiamata*

La nuova disciplina delimita l'utilizzabilità del lavoro intermittente ai **solli casi previsti dai contratti collettivi** stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e territoriale;
viene, invece, abolita la possibilità di usare il contratto durante i periodi festivi o i weekend (la fattispecie potrebbe tuttavia essere ripristinata dai contratti collettivi).

In caso di assunzione di personale con **meno di 24 anni** (con possibilità di lavorare fino al compimento del 25°anno) o con **più di 55 anni** il contratto a chiamata può essere utilizzato **anche in assenza di previsione specifica nel CCNL** di riferimento.

- *Regime transitorio*

I contratti di lavoro a chiamata **già sottoscritti il 18/07/2012** (data di entrata in vigore della Legge) e che risulteranno **incompatibili** con le nuove disposizioni **CESSERANNO DI AVERE EFFICACIA** decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della nuova normativa.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2549 c.c. è il contratto in base al quale l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili dell'impresa o di uno o più affari dietro il corrispettivo di un determinato apporto (lavoro e/o capitale).

La L. 92/2012 prevede le seguenti novità in tema di associazione in partecipazione con apporto di lavoro:

- *Limite numerico e sanzione in caso di violazione*

Qualora il conferimento dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro (vi rientrano, quindi, i casi di associati che conferiscono sia lavoro che capitale) il numero degli associati impiegati in una medesima attività, a prescindere dal luogo in cui la prestazione viene svolta, **non** può essere **superiore a 3**, indipendentemente dal numero totale degli associati.

IN CASO DI VIOLAZIONE DI TALE DIVIETO IL RAPPORTO CON TUTTI GLI ASSOCIATI SI CONSIDERA DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO.

N.B. Sono esclusi da queste limitazioni gli associati con rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado, o di affinità entro il secondo con l'associante.

- *Ulteriori casi di violazione*

Nel caso in cui:

- **NON** vi sia un'**effettiva partecipazione** dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, **SALVO PROVA CONTRARIA**;
- **NON** sia **consegnato** il **rendiconto** previsto dall'art. 2552 c.c., **SALVO PROVA CONTRARIA**;
- La collaborazione sia **inferiore a 8 mesi durante un anno solare**;
- Il **corrispettivo** derivante dalla collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi, **NON costituisca più dell'80% dei corrispettivi** complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;
- Il collaboratore **NON disponga di una postazione fissa di lavoro** presso una delle sedi del committente

IL RAPPORTO CON L'ASSOCIATO SI CONSIDERA DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO.

- *Regime transitorio*

La **riforma NON ha effetto** per i contratti **già sottoscritti alla data del 18/07/2012** (entrata in vigore della Legge) a condizione che siano stati **certificati**.

LAVORO A PROGETTO (CO.CO.CO. E CO.CO.PRO.)

Con la riforma arrivano modifiche anche sul lavoro a progetto (articolo 1, commi da 23 a 25).

- *Il progetto*

Il contratto di lavoro a progetto può essere riconducibile **unicamente a progetti specifici** (e non più anche a «programmi di lavoro o a fasi di questi ultimi») e il progetto NON può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente o nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi (questi ultimi possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

- *Elementi essenziali del contratto*

Tra gli elementi essenziali da indicare in **forma scritta** si inserisce anche **il risultato finale** che si intende conseguire attraverso il contratto di lavoro a progetto.

- *Il corrispettivo*

Una modifica interviene sulla disciplina del **corrispettivo** (che, nella formulazione precedente, si limitava a richiedere che il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto fosse proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e tenesse conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto).

Il corrispettivo **non può essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività dai contratti collettivi** sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

- *Recesso anticipato*

Il committente può recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi **oggettivi profili di inidoneità professionale** del collaboratore tali da **rendere impossibile la realizzazione del progetto**.

- *Presunzione di rapporto di lavoro subordinato*

Nel caso in cui l'attività del collaboratore sia svolta con **modalità analoghe** rispetto a quella svolta dai **lavoratori dipendenti** dell'impresa committente, fatte salve:

- la prova contraria a carico del committente,
- le prestazioni di elevata professionalità (le quali possono essere individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale),

I RAPPORTI DI COLLABORAZIONE CONTINUATA E CONTINUATIVA, ANCHE A PROGETTO, SONO CONSIDERATI RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO SIN DALLA DATA DI COSTITUZIONE DEL RAPPORTO.

	Prima della riforma	Con l'applicazione della riforma
Tipologie	<ul style="list-style-type: none"> · Co.co.pro. · Co.co.co. · Mini Co.co.co. 	<ul style="list-style-type: none"> · Co.co.pro. senza partita I.v.a. · Co.co.pro. con partita I.v.a. · Co.co.co. · Mini Co.co.co.
Trattamento contributivo INPS (Gestione separata)	<p>Chi paga i contributi:</p> <ul style="list-style-type: none"> · 2/3 committente · 1/3 lavoratore <p>Chi è obbligato al versamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Committente 	<p>Chi paga i contributi:</p> <ul style="list-style-type: none"> · 2/3 committente · 1/3 lavoratore <p>Chi è obbligato al versamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Committente, nelle collaborazioni senza partita I.v.a. · Lavoratore, nelle collaborazioni con partita I.v.a.
Trattamento fiscale	<p>Reddito assimilato a lavoro dipendente</p>	<p>Reddito assimilato a lavoro dipendente:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Co.co.pro. senza partita I.v.a. · Co.co.co. e mini co.co.co. <p>Reddito lavoro autonomo:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Co.co.pro. con partita I.v.a.

- *Regime transitorio*

La nuova disciplina si applica ai rapporti nati successivamente all'entrata in vigore della riforma, cioè instaurati a partire dal 18/07/2012.

Ai rapporti sorti prima del 18/07/2012 la nuova normativa si applicherà decorsi 12 mesi da tale data.