Il Sole 24 ORE

Sabato 04/08/2012

SELPRESS
www.selpress.com

Direttore Responsabile
Roberto Napoletano

Diffusione Testata
267.449

IL DECRETO SVILUPPO
Cambia la riforma Fornero

Più tempo per la mobilità
L'indennità «a requisiti pieni» viene prorogata fino a tutto il 2014: salta il limite fissato finora al solo 2013

Lavoratori stagionali, ridotti gli intervalli obbligatori tra contratti

Su due anni il calcolo per definire le partite Iva

Claudio Tucci
ROMA

Si riducono gli intervalli temporali tra un contratto a tempo determinato e il successivo per le attività stagionali (e per eventuali ulteriori ipotesi individuate dai Ccnl). L'indennità di mobilità "a requisiti pieni" viene prorogata fino a tutto il 2014 (e non si limita più quindi al solo 2013). Mentre sulle partite Iva arriva un doppio ritocco sui limiti di reddito e di durata della prestazione (vale a dire, 80% del fatturato complessivo e oltre 8 mesi, anche non continuativi, di rapporto che possono far scattare la presunzione di subordinazione) che, d'ora in avanti, andranno calcolati su due anni solari, anziché solo su uno.

Il Governo ha mantenuto l'impegno a correggere la riforma del lavoro licenziata a fine giugno (ed entrata in vigore lo scorso 18 luglio), e con il decreto Sviluppo, approvato ieri in via definitiva dal Parlamento, ha apportato 12 modifiche alla legge Fornero, confermando, in toto, le richieste provenienti dalle parti sociali e dai partiti di maggioranza.

Per rendere meno stringenti i vincoli (e soprattutto gli aumenti di costo) sulla flessibilità in entrata, si è modificato, in primo luogo, il contratto a tempo determinato, allargando le ipotesi in base alle quali ridurre i termini temporali per le riassunzioni dei lavoratori. La legge 92 li fissa in 60 giorni (per contratti fino a sei mesi), che salgono a 90 giorni (per contratti oltre i sei mesi). Ma prevede, anche, che possano scendere, rispettivamente, fino a 20 giorni e 30 giorni in caso di «riorganizzazione aziendale, avvio di una nuova attività, lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, rinnovo o proroga di una commessa consistente». Con la modifica introdotta ieri dal decreto Sviluppo si prevede che, oltre a queste ipotesi, la riduzione dei termini trovi applicazione anche «per le attività stagionali» e per ulteriori altri fattispecie individuate dai Ccnl.

Le nuove norme intervengono poi sulla somministrazione in staff leasing, consentendo che il contratto di somministrazione tra agenzia e soggetto utilizzatore sia stipulato a tempo indeterminato in tutti i settori produttivi (e non solo in alcuni, come è possibile oggi), qualora esso riguardi lavoratori assunti come apprendisti dall'agenzia. Questa possibilità, ovviamente, è esclusa per i lavoratori oggetto di contratto di somministrazione a tempo determinato.

La terza modifica alla riforma Fornero riguarda, come detto, le partite Iva, con reddito complessivo e durata della prestazione che andranno calcolati su due anni (e non più solo su uno). La presunzione di subordinazione si applicherà ai rapporti di collaborazione instaurati successivamente il 18 luglio, mentre per i rapporti in corso si applicherà decorsi 12 mesi. I cassintegrati, poi, ma solo nel 2013, potranno svolgere prestazioni di lavoro accessorio in tutti i settori produttivi (compresi gli enti locali), nel limite massimo di 3mila euro di corrispettivo (voucher). L'Inps, ovviamente, provvederà a sottrarre dalla contribuzione figurativa gli accrediti contributivi percepiti.

Per i call center in modalità "outbound" che svolgono «attività di vendita diretta di beni e servizi» è consentito utilizzare il contratto a progetto solo sulla base del corrispettivo definito dai Ccnl di riferimento. Per i parasubordinati iscritti alla gestione separata Inps (dove si applica il sistema contributivo integrale per il calcolo della pensione) arriva un incremento più soft dell'aliquota contributiva, che resterà al 27% anche nel 2013 (per poi salire dal 2014 e arrivare al 33% nel 2018); mentre per gli iscritti anche in altra gestione ci sarà un incremento più veloce, fino ad arrivare al 24% a decorrere già dal 2016. Il diverso regime di crescita delle aliquote contributive (ordinaria e ridotta) peserà sulle casse dell'Erario per 100 milioni complessivi nel 2013 e 2014 che saranno compensati con una diminuzione del fondo per favorire l'occupazione di giovani e donne.

Con l'ottava modifica alla riforma Fornero si prolunga fino a tutto il 2014 la mobilità "a requisiti pieni" (che favorirà i lavoratori over 50 del Centro Nord e tutti quelli del Sud), si salva la Cigs per procedure concorsuali fino al 2015 ma solo se l'azienda ha prospettive di ripresa e di salvaguardia, anche, parziale dell'occupazione.

Infine: tutti gli accordi di crisi aziendali (che prevedono il ricorso ai sussidi) saranno "censiti" dal ministero del Lavoro; si ritoccano le norme sulle assunzioni dei disabili (escludendo dal conto i lavoratori a tempo fino a sei mesi - e non più nove) e si introducono due nuovi casi (apertura concordato preventivo e omologazione del concordato) per estendere le norme a tutela dei diritti dei lavoratori nei casi di trasferimento d'azienda (o di parte di essa).

IN SINTESI

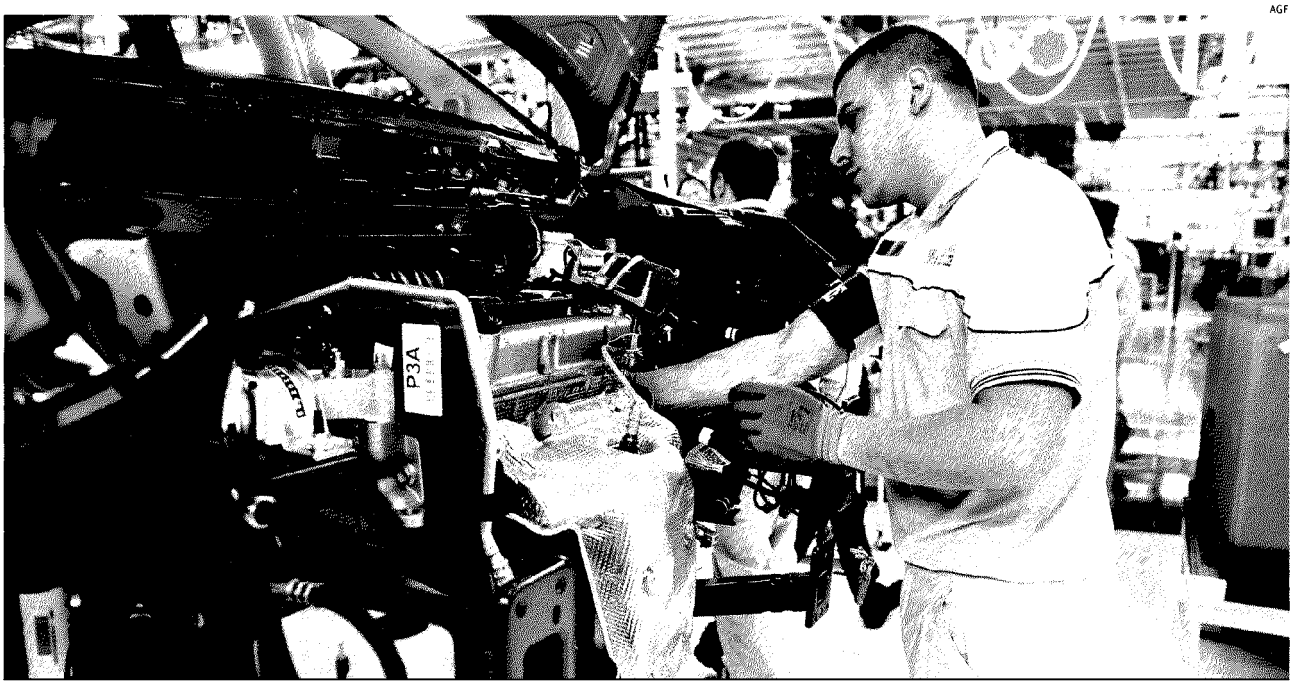
LE MODIFICHE
Il decreto Sviluppo approvato definitivamente ieri riporta anche 12 modifiche alla riforma del mercato del lavoro confermando completamente le richieste provenienti dalle parti sociali e dai partiti della maggioranza

I CONTENUTI
Le modifiche al decreto Sviluppo sono intervenute ad ampio spettro toccando alcuni punti critici della riforma Fornero, dalle partite Iva agli stagionali, dall'applicazione del contratto di apprendistato anche per i lavoratori in somministrazione, fino ad arrivare ai call center

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

SELPRESS
www.selpress.com

AGF



Le modifiche alla riforma

STAGIONALI

Intervalli di tempo più brevi tra un contratto a tempo determinato e un altro anche per gli stagionali. La riforma Fornero ha fissato gli "stop" in 60 giorni (per contratti finoa 6 mesi) e in 90 giorni (per contratti di durata superiore). Ora invece l'intervallo di tempo scende, rispettivamente, fino a 20 e fino a 30 giorni, per i lavoratori stagionali e per tutti i casi previsti dai contratti collettivi stipulati a ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livellonazionale.

APPRENDISTI

Si estende la possibilità di utilizzare il contratto di apprendistato in somministrazione. Attualmente l'apprendistato è previsto per lo staff leasing, ovvero nel caso della somministrazione di lavoratori assunti a tempo indeterminato da parte di una agenzia per il lavoro a un'impresa privata. Ma solo per alcuni settori. La norma approvata ieri supera invece gli attuali vincoli, consentendo di ricorrere all'apprendistato in somministrazione «in tutti i settori produttivi».

PARTITE IVA

Si modificano due dei tre elementi presuntivi per stanare le false partite Iva (la durata e il reddito complessivo del collaboratore). La modifica prevede che la collaborazione con durata superiore agli 8 mesi non si calcoli più sull'anno solare, ma su due anni consecutivi. Analogamente per il criterio del corrispettivo che costituisce l'80% degli importi complessivamente percepiti dal collaboratore, non si fa più riferimento allo stesso anno solare, ma a due anni solari consecutivi.

LAVORO ACCESSORIO

I cassintegrati, ovvero i percettori di prestazioni integrative di salario o di sostegno al reddito, potranno svolgere lavoro accessorio in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali (nel rispetto dei vincoli di contenimento della spesa del personale odel patto di stabilità interno). Ma questa possibilità viene limitata al solo 2013. E viene poi fissato un altro paletto: il corrispettivo per il cassintegrato non potrà superare i 3mila euro (voucher). L'Inps provvederà a sottrarli dalla contribuzione figurativa.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

SELPRESS
www.selpress.com

MOBILITA'

L'indennità di mobilità si prolunga "a requisiti pieni" fino a tutto al 2014. Con un vantaggio per i lavoratori over50enni del Centro Nord che avranno 6 mesi in più di indennità, rispetto a quanto previsto dalla legge 92: per loro la durata si allunga da 30 a 36 mesi. Anche i lavoratori del Sud avranno 6 mesi in più di indennità, calcolati secondo le tre fasce d'età:fino a 39 anni (la durata del trattamento sale da 18 a 24 mesi) da 40 a 49anni (da 30 a 36 mesi) e oltre 50 anni (da 42 a 48 mesi).

AMMORTIZZATORI

Arriva il monitoraggio sul trattamento di mobilità. Entro il 31 dicembre 2014, è previsto che il ministro del Lavoro, insieme ai sindacati, proceda a una ricognizione sulle prospettive economiche e occupazionali, che potrà servire per proporre eventuali interventi,«compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica». L'indennità di mobilità, secondo la riforma Fornero, sarà progressivamente sostituita dal nuovo ammortizzatore, l'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi).

PARASUBORDINATI

Partite Iva e collaboratori iscritti alla gestione separata Inps, avranno nel 2013 l'aliquota contributiva pensionistica ferma al 27%. L'aliquota al 28% scatterà, quindi, dal 2014 per crescere progressivamente fino al 33% decorrere dal 2018. Viene impressa un'accelerazione, invece, per i parasubordinati già assicurati presso altre forme pensionistiche, iscritti alla gestione separata: per loro l'aliquota salirà al 20% nel 2013 e arriverà al 24% già a decorrere dal 2016. L'intervento costa 100 milioni.

CIGS

Viene salvata "la cassa integrazione straordinaria", ma fino al 3 dicembre 2015, per le aziende sottoposte ad amministrazione straordinaria. Ma con alcuni paletti. In pratica, il salvataggio è limitato alle sole aziende per le quali sussistano prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi che saranno definiti con un decreto del ministero del Welfare.

CRISI AZIENDALI

Arriva la "banca dati" sulle crisi aziendali. Si "autorizza" cioè il ministero del Welfare a raccogliere tutti i contratti e gli accordi collettivi di gestione di crisi aziendali che prevedono il ricorso agli ammortizzatori sociali.Tutti questi atti, d'ora in avanti,dovranno essere obbligatoriamente depositati presso il ministero di via Veneto, secondo modalità e tempistiche che saranno individuate,in un secondo momento,attraverso un decreto ministeriale ad hoc. Tale attività non dovrà comportare nuove spese per lo Stato.

DISABILI

Si modificano i criteri di determinazione della base di computo per l'applicazione degli obblighi di assunzione delle categorie protette. La nuova norma esclude dalla base di calcolo i lavoratori dipendenti a tempo determinato con contratto di durata non superiore a sei mesi. Nella disciplina previgente erano esclusi dalla base di computo i dipendenti a tempo determinato con contratto di durata non superiore a nove mesi, mentre la legge 92 del 2012 ha soppresso tale esclusione.

CONCORDATO

Si ampliano le fattispecie di trasferimento per le quali un eventuale accordo sindacale, concluso in merito al mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, sia legittimato a porre limitazioni al principio della conservazione dei diritti dei lavoratori. Le nuove ipotesi di trasferimento in oggetto sono quelle relative alle aziende per le quali vi sia stata la dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo o per le quali vi sia stata l'omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti.

CALL CENTER

Si ammette, per lo svolgimento di attività di vendita diretta di beni e servizi attraverso call center "Outbound", la possibilità di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto solo sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento. Sempre per i call center (con almeno 20 dipendenti) che trasferiscono all'estero l'attività viene meno l'incentivo previsto dalla legge 407 del 1990 (sgravi contributivi sulle assunzioni).

Tutele. Raggiunto ieri l'accordo per estendere la titolarità a giudicare la genuinità delle uscite volontarie

Dimissioni, convalida sindacale

ROMA

Le dimissioni volontarie di un lavoratore potranno essere convalidate anche nelle sedi sindacali.

È quanto prevede l'accordo interconfederale siglato ieri con Confindustria che dà attuazione all'articolo 4, comma 17, della riforma Fornero.

Per contrastare il fenomeno delle cosiddette dimissioni in bianco (o comunque risoluzioni consensuali del rapporto del lavoro "non genuine") la legge 92 ha previsto una meticolosa procedura di verifica di tali dichiarazioni, che, in base al citato comma 17, può essere svolta pure nelle Direzioni territoriali del lavoro o nei Centri per l'impiego territorialmente competenti. Ma accanto a queste "sedi", autorizzate direttamente dalle legge, ne possono essere individuate anche altre, attraverso, però, una apposita sessione negoziale tra le parti sociali.

Ieri, Cgil, Cisl, Uil e Confindustria hanno dato attuazione a questa possibilità, prevedendo che la convalida delle dimissioni (e delle risoluzioni consensuali) possa essere validamente effettuata anche in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del Codice di procedura civile.

Per la Cgil, con quest'intesa, si afferma l'occasione «per i nostri uffici, di svolgere appieno una funzione ulteriore di tutela nei confronti dei lavoratori rispetto a una pratica, quella delle dimissioni, su cui il controllo sindacale è sempre stato difficile».

Ma a essere soddisfatte dell'intesa raggiunta sono anche tutte le altre sigle sindacali.

Del resto ad aprire all'eventualità che anche presso le sedi sindacali si potessero validamente vagliare le dimissioni era stato già il ministero del Lavoro che con circolare n. 18/2012 aveva riconosciuto queste sedi come «qualificate» e, soprattutto, in grado di offrire «le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore» a cui, nei fatti, è preordinata l'intera nuova normativa.

Ma con l'intesa siglata ieri le parti sociali fanno comunque salva la possibilità di individuare nuove (e ulteriori) sedi. Tutto ciò però dovrà avvenire attraverso «i contratti nazionali».

Secondo le nuove norme introdotte dalla riforma Fornero si estende da uno ai primi tre anni di vita del bambino (o di accoglienza del minore adottato o in affidamento) la durata del periodo in cui vige l'obbligo di convalidare le proprie dimissioni. Ma da convalidare è sempre anche la risoluzione consensuale. Fuori da questi casi l'efficacia delle dimissioni dovrà essere convalidata dalle Direzioni territoriali o dai Centri per l'impiego. E da ieri anche dalle «sedi sindacali».

CI. T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

SELPRESS
www.selpress.com

Adempimenti. Per chi vuole andare all'estero comunicazioni tassative

Nei call center arriva la stretta contro le delocalizzazioni

Giampiero Falasca

La legge di conversione del decreto sviluppo tenta di sostenere l'occupazione nel settore dei call center, mediante un doppio intervento: norme finalizzate a contrastare la delocalizzazione produttiva, da un lato, e regole volte ad attenuare la portata restrittiva della riforma Fornero, dall'altro.

L'intero pacchetto di misure, contenuto nell'art. 26 bis della legge di conversione, si applica esclusivamente alle attività svolte da call center con almeno venti dipendenti; l'utilizzo di questa ultima locuzione ("dipendenti") dovrebbe lasciar fuori dal pacchetto di novità quegli operatori che occupano solo collaboratori a progetto, a meno che non si voglia interpretare la nozione in maniera atecnica.

Nel gruppo delle misure anti delocalizzazione si segnala l'introduzione dell'obbligo, per le imprese di call center che decidono di spostare l'attività fuori dal territorio nazionale, di darne comunicazione, almeno 120 giorni prima del trasferimento, al ministero del Lavoro e delle politiche sociali, indicando i lavoratori coinvolti. La società deve fare analoga comunicazione all'Autorità garante per la protezione dei dati personali indicando quali misure vengono adottate per il rispetto della legislazione nazionale. Analoga informativa deve essere fornita dalle aziende che già oggi operano in Paesi esteri.

Si prevede poi il divieto di erogare incentivi alle imprese che delocalizzano attività in Paesi esteri, e si introduce l'obbligo di informare gli utenti circa la sede straniera in cui si trova l'operatore. Gli obblighi sopra descritti sono accompagnati da una sanzione amministrativa pecuniaria di 10.000 euro per ogni giornata di violazione.

PIÙ FLESSIBILITÀ
Per le attività «outbound» diventa inapplicabile la necessità di presentare il progetto richiesto per questa tipologia di contratti

La legge prevede poi una disposizione di carattere più strettamente lavoristico, che richiederà un intenso sforzo interpretativo. Tale norma modifica l'art. 61 del Dlgs 276/2003 (che definisce la nozione di lavoro a progetto), precisando che, nonostante l'obbligo di progetto, «resta ferma» la disciplina delle attività di vendita diretta di beni e servizi realizzate attraverso call center "outbound" (si tratta di quelle imprese che contattano le persone, senza ricevere le chiamate). L'inciso sembra diretto ad escludere l'applicabilità, per queste attività, dell'obbligo di individuazione del progetto.

Non è chiaro se si applicano le altre norme, appena introdotte dalla riforma Fornero, che stabiliscono alcune presunzioni di subordinazione e restringono l'ambito di utilizzo del contratto. Il dubbio potrebbe essere risolto dall'inciso, contenuto sempre nella nuova norma, il quale prevede che per le collaborazioni rese nei call center che operano in regime di outbound l'utilizzo del contratto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento. Queste disposizioni, in ogni caso, non hanno un valore risolutivo, in quanto spesso si dimentica che il lavoro a progetto deve comunque essere svolto lasciando al collaboratore uno spazio di autonomia, anche se il progetto non deve essere previsto nel contratto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

SELPRESS
www.selpress.com

L'ANALISI

Claudio Tucci

Passi avanti ma resta grave il problema occupazione

Il Governo ha mantenuto l'impegno preso con le parti sociali e i partiti di maggioranza, e ha modificato la riforma del lavoro, alla prima occasione utile.

Con il decreto Sviluppo ieri infatti sono stati licenziati 12 correttivi alla legge 92, che puntano a rendere un pò meno gravosa per le imprese (e di conseguenza per i lavoratori) la flessibilità in entrata che le nuove regole hanno notevolmente appesantito, rendendola anche più onerosa.

All'indomani del via libera, con la fiducia, alla legge Fornero, per consentire, come si ricorderà, al premier Mario Monti di presentarsi al vertice europeo di fine giugno con la riforma approvata, era subito partito il pressing di partiti e parti sociali per modificare alcune parti delle nuove regole, specie sui contratti. E per graduare, anche, il riordino dell'attuale sistema di ammortizzatori sociali, considerata la gravità della crisi che ancora preme sul nostro tessuto economico-industriale (al Mise sono sotto osservazione ben 300 dossier, e sono in piedi 135 tavoli di crisi aziendali).

Le modifiche in arrivo al contratto a tempo determinato (per ridurre gli intervalli per i rinnovi anche ai lavoratori stagionali) e l'allungamento su due anni della valutazione dei limiti di reddito e di durata della collaborazione per stanare le false partite Iva sono interventi positivi, chiesti direttamente dalle parti sociali. Ed è positiva anche la scelta di protrarre a tutto il 2014 l'indennità di mobilità a requisiti pieni, che darà maggiori tutele (sei mesi in più di sussidio) ai lavoratori ultracinquantenni del Centro Nord e a tutti i lavoratori del Sud, coinvolti nelle situazioni di difficoltà delle aziende.

Si salvano, poi, dalla stretta sui contratti a progetto gli addetti dei call center che in modalità "Outbound" fanno attività diretta di vendita di beni e servizi (ma restano fuori dalla portata della norma altre tipologie di attività rese in "Outbound", come per esempio il recupero crediti).

Complessivamente, la portata di queste modifiche è un primo segnale di attenzione verso le aziende. Sarà comunque poi il monitoraggio, previsto dalla stessa riforma, a indicare eventuali altri e nuovi correttivi. In Italia, ormai tutti i principali indicatori lo rilevano, il mercato del lavoro è in una situazione di profonda difficoltà. E a una prima fase di crisi, iniziata nel 2009-2010, ne sta seguendo una seconda, che rischia di creare una perdita reale di posti di lavoro che ci vorranno anni per recuperare. Non è mistero che le difficoltà dei bilanci familiari stanno spingendo sempre più "scoraggiati", soprattutto giovani e donne, a cercare lavoro. Mentre molte aziende, che finora hanno retto, stanno entrando in crisi e fanno richiesta forte di cassa integrazione.

Le nuove norme sul lavoro, da oggi con questi correttivi, opereranno in questa situazione. Ma senza crescita e sviluppo veri miglioramenti faranno fatica ad arrivare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.