

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO: DIRITTI DEI LAVORATORI E OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE.

RIFORMA FORNERO: IL LAVORO ACCESSORIO ("VOUCHER").

APPALTI: COME CAMBIA LA SOLIDARIETÀ. IL COMMITTENTE RISPONDE ANCHE DEI DEBITI VERSO L'ERARIO E L'IVA.

PARTITE IVA E RIFORMA FORNERO: QUANDO SONO VALIDE ?

CONVALIDA DIMISSIONI ANCHE IN SEDE SINDACALE: ACCORDO CONFINDUSTRIA-OO.SS.

CONTRATTI A TERMINE: DAL 2013 AUMENTANO I CONTRIBUTI

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO: DIRITTI DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI E OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE.

Il D.Lgs. 24/2012 ha apportato alcune importanti modifiche al D.Lgs. 276/2003 che disciplina, tra le altre materie, la somministrazione di lavoro. Le modifiche apportate riguardano numerosi aspetti della disciplina sostanziale del rapporto di lavoro somministrato, di cui agli artt. 2 e da 18 a 23 del D.Lgs. 276/2003.

Segnatamente, le modifiche apportate riguardano:

a) l'estensione ai lavoratori somministrati per la durata della missione di "condizioni di base di lavoro e di occupazione" uguali a quelle cui hanno diritto i lavo-

ratori dell'utilizzatore, a parità di livello e mansioni, ossia:

il trattamento economico, normativo e occupazionale previsto da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore presso un utilizzatore ... ivi comprese quelle relative:

1) all'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi;

2) alla retribuzione;

3) alla protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento, nonché la protezione di bambini e giovani; la parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione

b) i lavoratori somministrati hanno diritto di fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui beneficiano i lavoratori dipendenti dal datore di lavoro ospitante, salvo quelli che siano condizionati allo status di socio di società cooperativa, all'iscrizione ad associazioni o ad una determinata anzianità di servizio;

c) I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera (art. 23, comma 7 bis, inserito dall'art. 7 del D.Lgs. 24/2012)

d) è stata prevista una specifica sanzione per la violazione dell'**obbligo di comunicazione** alle RSA/RSU o, in loro mancanza, alle Oo.Ss. territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, dei seguenti dati (art. 24, comma 4):

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro **prima della stipula del contratto di somministrazione**; ove ricorrano **motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto**, l'**utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi**;

b) **ogni dodici mesi**, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

La violazione dell'obbligo di comunicazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.250. Al fine di ottemperare all'obbligo di comunicazione, si allegano due facsimili di comunicazione,

rispettivamente per le lettere a) e b) dell'art. 24, comma 4, sopra riportate per esteso.

Ricordiamo che la comunicazione di cui alla lettera a) di norma deve essere preventiva (solo se la stipula del contratto è motivata da reali esigenze di urgenza si può provvedere nei cinque giorni successivi) mentre la comunicazione di cui alla lettera b) andrà fornita al più tardi entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello in cui è avvenuta la somministrazione. Ricordiamo, inoltre, che ci dovrà essere inviata comunicazione della stipula dei contratti, con indicazione dei dati anagrafici del lavoratore somministrato, al fine di emettere il relativo LUL (ovviamente senza dati retributivi) e comunicare il numero di lavoratori somministrati sul modello UNIEMENS.

E' stata, infine, introdotta una nuova sanzione penale che punisce con la pena alternativa dell'arresto fino a un anno o dell'ammenda da € 2.500 ad € 6.000 chi:

esige o comunque percepisce compensi da parte del lavoratore in cambio di un'assunzione presso un utilizzatore ovvero per l'ipotesi di stipulazione di un contratto di lavoro o avvio di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore dopo una missione presso quest'ultimo.

RIFORMA FORNERO: COME CAMBIA IL LAVORO ACCESSORIO (CD. "VOUCHER").

L'art. 1 comma 32 della legge 92/2012 ha sostituito integralmente l'art. 70 del D.Lgs. 276/2003, di cui si riporta l'attuale formulazione del comma 1:

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono **attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 Euro nel corso di un anno solare**, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Fermo restando il limite complessivo di 5.000 Euro nel corso di un anno solare, **nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative di cui al presente comma possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 Euro**, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma. Per l'anno 2013, prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, fermo restando quanto previsto dal comma 3 e nel limite massimo di 3.000 Euro di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

Nozione. Limiti di reddito.

In primo luogo, si evidenzia come la legge riconduca a fattispecie "**meramente occasionali**" il ricorso a questa tipologia di lavoro. Si esclude, pertanto, che si possa fare riferimento a questa tipologia, quando le esigenze di utilizzo dei lavoratori siano connotate comunque da un certo grado di continuità e non abbiano, cioè, quella natura "meramente occasionale" che,

pur non dovendosi necessariamente risolvere in prestazioni di durata limitata a un solo giorno, esclude in via di principio la ricorsività della prestazione.

La circolare ministeriale 18/2012, al riguardo, così dispone: "... *dalla formulazione normativa - nell'ambito della quale il Legislatore evidenzia che sono da intendersi accessorie le prestazioni di lavoro 'meramente occasionale' - si evince infatti la volontà di riaffermare l'originaria finalità dello strumento, quella cioè di coprire 'spazi' non coperti da altri istituti, consentendo di ricondurre nella regolarità possibili attività svolte abitualmente 'in nero'...*".

Rispetto alla formulazione originaria sono stati abrogati i limiti oggettivi, che riguardavano specifiche attività e categorie di prestatori di lavoro che potevano prestare la loro attività con questa tipologia di lavoro.

Al posto di quelle causali, è stato introdotto un **parametro reddituale** che si articola, in realtà, in due distinti limiti:

- 1) uno riferito al **prestatore di lavoro**, per cui è ammissibile la prestazione di lavoro accessorio, a condizione che i compensi percepiti non superino i 5.000 Euro annui;
- 2) uno riferito a **ciascun committente** (datore di lavoro, imprenditore commerciale o professionista) che limita la possibilità di prestare attività lavorativa per compensi non superiori a 2.000 Euro. La circolare 18/2012 precisa la nozione di imprenditore "commerciale" affermando: "...*in particolare è possibile evidenziare che l'espressione 'imprenditore commerciale' voglia in realtà intendere qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato, senza che l'aggettivo "commerciale" possa in qualche modo circoscrivere l'ambito settoriale dell'attività di impresa alle attività di intermediazione nella circolazione di beni...*". Il principio affermato è una applicazione di quanto previsto al comma 2 dell'art. 2195 del codice civile, che esclude dalla dicitura i soli imprenditori agricoli.

Pertanto, con ogni singolo committente i rapporti di lavoro accessorio non potranno superare i 2.000 Euro annui a condizione che il lavoratore non abbia già raggiunto, con la totalità dei committenti, la soglia dei 5.000 Euro annui, oltre la quale non è comunque consentita la prestazione di lavoro accessorio.

Ciò obbligherà ciascun committente ad accertarsi, preventivamente e formalmente (per iscritto, almeno ai fini della prova dell'avvenuto accertamento) dell'ammontare dei compensi già percepiti dal lavoratore, al fine di non superare la soglia massima prevista dalla legge.

Per il solo anno 2013 la prestazione di lavoro accessorio è consentita, nel limite di 3.000 Euro annui, nei confronti di soggetti percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito (cassa integrazione, mobilità, disoccupazione).

L'utilizzo del lavoro accessorio da parte delle pubbliche amministrazioni è consentita nel rispetto dei vincoli previsti in materia di contenimento della spesa del personale e di rispetto del patto di stabilità.

Il **settore agricolo** ha una **disciplina speciale**, in quanto è possibile utilizzare il lavoro accessorio, sempre nel limite massimo di 5.000 Euro, solo se:

- a) l'attività è svolta da pensionati o giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti ad un corso di studi, compatibilmente con gli impegni scolastici, o

in qualsiasi periodo dell'anno con studenti universitari con meno di 25 anni di età;

b) a prescindere da chi è il lavoratore accessorio, se l'attività è svolta a favore dei piccoli imprenditori agricoli.

La circolare ministeriale 18/2012 ritiene che *“proprio in ragione della specialità del settore agricolo, non trovi applicazione l'ulteriore limite di euro 2.000 previsto in relazione alle prestazioni rese nei confronti degli imprenditori e professionisti”*.

I compensi percepiti dai lavoratori sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Fase transitoria

La legge 92/2012 è entrata in vigore il 18.7.2012; pertanto, con riferimento a tutti i buoni acquistati entro il 17.7.2012 anche con riferimento a prestazioni in corso o da avviare, continuerà ad essere applicata la normativa previgente fino e comunque non oltre il 31.5.2013, ma viene fatta salva la possibilità di chiederne il rimborso.

A PPALTI: COME CAMBIA LA SOLIDARIETÀ. IL COMMITTENTE RISPONDE ANCHE DEI DEBITI VERSO L'ERARIO E L'IVA.

Il DL 9.2.2012 n. 5, convertito in legge 35 del 4.4.2012 ha introdotto rilevanti modifiche al regime della responsabilità solidale negli appalti (di beni o di servizi).

La materia della responsabilità solidale negli appalti, dopo le modifiche apportate dal citato DL 5/2012 che ho modificato la disciplina previgente, è disciplinato:

1) dall'art. 29, comma 2, D.Lgs. 276/2003 che recita:

In caso di appalto di opere o di servizi, il **committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.** Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. **Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori.** In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.

2) dall'art. 35, comma 28 del DL 223/2006 che recita

In caso di appalto di opere o di servizi, il **committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, al versamento all'erario delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente e dell'imposta sul valore aggiunto scaturente dalle fatture inerenti alle prestazioni effettuate nell'ambito dell'appalto, ove non dimostri di avere messo in atto tutte le cautele possibili per evitare l'inadempimento**

Dal combinato disposto delle due norme, si ricava quanto segue:

– il regime di solidarietà riguarda solo il **committente imprenditore o datore di lavoro**, mentre sono esclusi i committenti privati;

– il committente, nei confronti degli appaltatori e degli eventuali subappaltatori e l'appaltatore nei confronti dei propri subappaltatori, risponde solidalmente entro il limite di **due anni dalla cessazione dell'appalto** (o del subappalto) per i seguenti titoli:

a) trattamenti retributivi, comprese le quote di TFR (si osservi come la norma parli di “lavoratori” senza aggettivazione, per cui si devono considerare anche i lavoratori parasubordinati e quelli occupati con altre tipologie contrattuali). La solidarietà si estende anche nei confronti di lavoratori irregolari ed anche in caso di diversa qualificazione giuridica del rapporto. La solidarietà riguarda i soli lavoratori occupati direttamente nell'appalto e per il periodo temporale nel quale gli stessi hanno prestatato la loro opera a favore del committente;

b) contributi previdenziali e premi assicurativi, con esclusione, a partire dal 10.2.2012, delle sole sanzioni civili (mentre la solidarietà permane per gli interessi moratori che maturano al raggiungimento del tetto massimo previsto per le sanzioni civili);

c) ritenute sui redditi da lavoro dipendente;

d) imposta sul valore aggiunto relativa alle fatture inerenti il contratto di appalto.

– per quanto riguarda i titoli sub a) e b) il committente è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente al debitore principale e può richiedere, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del debitore principale;

– per quanto riguarda i titoli sub c) e d) il committente può liberarsi dall'obbligazione solidale quando dimostri di avere posto in essere **tutte le cautele possibili** per evitare l'inadempimento.

Il vincolo della solidarietà viene meno decorsi **due anni** dalla cessazione dell'appalto.

Il comma 28 dell'art. 35 del DL 223/2006, nella sua formulazione originaria (valida fino al 28.4.2012), riguardava un particolare regime di solidarietà tra appaltatore e subappaltatore, più ampio di quello disciplinato dall'art. 29, comma 2 del D.Lgs. 276/2003. In particolare, non era previsto un termine di decadenza e la solidarietà operava entro i limiti ordinari di prescrizione previsti per i contributi previdenziali e i premi assicurativi. Dopo la modifica dell'art. 35, comma 28 cit., invece, il rapporto tra appaltatore e subappaltatore viene inquadrato nell'ambito di un normale contratto di appalto, che ricade pertanto nella disciplina generale dettata dall'art. 29, comma 2, D.Lgs. 276/2003.

A decorrere dal 29.4.2012, per effetto dell'art. 2 comma 5 bis della legge n.44/2012, di conversione del DL 16/2012, il comma 28 dell'art. 35 del DL 223/2006 è stato integralmente riscritto, con l'introduzione di un regime di solidarietà tra committente e appaltatore (ed eventuale subappaltatore) per il versamento delle ritenute fiscali sui soli redditi da lavoro dipendente e per il versamento dell'IVA sulle prestazioni oggetto del contratto di appalto.

Questo peculiare regime di solidarietà si presenta particolarmente "pericoloso" per il committente, in quanto non esistono documenti emessi da soggetti terzi che (a differenza di quanto avviene con il DURC per i contributi previdenziali, i premi assicurativi e i contributi per la cassa edile) attestino la sussistenza di una situazione di "regolarità fiscale" dell'appaltatore, tale da escludere (salvo il caso del dolo dell'appaltatore, ad esempio per l'omessa denuncia delle retribuzioni o per l'utilizzo di personale irregolare, ecc.) il rischio di poter essere chiamati a rispondere in via solidale per versamenti omessi da parte dell'appaltatore. La legge prevede la possibilità che il committente si sottragga alla responsabilità solidale per i debiti fiscali solo quando "*dimostri di aver messo in atto tutte le cautele possibili per evitare l'inadempimento*".

La norma non specifica quali siano le "cautele" la cui adozione possa esimere il committente dalla responsabilità solidale. Senza dubbio, si dovrà avere cura di richiedere al proprio appaltatore (o subappaltatore) copia dei versamenti delle ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente e dell'IVA, ma la semplice copia del modello F4 non potrà escludere il rischio che tali versamenti regolarmente attestati dalla produzione di un modello F24 debitamente quietanzato, possano non essere completi e riguardare solo una parte delle ritenute; infatti, non esiste alcuna attestazione (una sorta di DURC "fiscale") che possa garantire la piena rispondenza tra importi denunciati e importi versati. D'altro canto, la richiesta al proprio appaltatore di altri dati contabili da cui desumere la regolarità dei pagamenti può apparire anche eccessivamente "invasiva": si dovrebbe, cioè, chiedere la produzione o di tutti i cedolini (con quali conseguenze in ordine al rispetto della normativa sulla *privacy*?) o di un riepilogo (non vidimato) dei cedolini mensili, onde riscontrare l'effettivo versamento di tutte le ritenute (operazione peraltro non semplice e che richiede specifiche competenze tecniche e capacità di lettura di dati contabili, sovente non immediatamente desumibili) e una copia della denuncia IVA o del registro IVA mensile recante la "chiusura" mensile o periodica (con immaginabili resistenze da parte dell'appaltatore).

Si dovrà, in ogni caso, prestare particolare cura nella redazione dei nuovi contratti di appalto e, al contempo, verificare quelli esistenti, integrandoli con tutte le opportune cautele in ordine all'assunzione di specifici obblighi contrattuali in capo all'appaltatore, in ordine all'esibizione della documentazione attestante la regolarità contributiva (DURC) e fiscale dello stesso.

Tale verifica dovrà essere puntuale e ripetuta in ogni periodo di paga, anche prescindendo dalla periodicità di fatturazione, essendo sempre possibile un mutamento della iniziale situazione di regolarità.

PARTITE IVA E RIFORMA FORNERO: QUANDO SONO VALIDE ?

L'art. 1, comma 26 della legge 92/2012, aggiunge al D.Lgs. 276/2003 l'art. 69 bis con il quale si introduce una specifica disciplina per il cd. "popolo delle partite IVA". In particolare, la norma dispone che le prestazioni lavorative rese dalle **persone titolari di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto** siano considerate, salvo che sia fornita dal committente la prova contraria, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano **almeno due** dei seguenti presupposti:

- a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una **durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi**;
- b) che il **corrispettivo** derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, **costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi**;
- c) che il collaboratore disponga di una **postazione fissa** di lavoro presso una delle sedi del committente.

La norma riguarda tutte le **persone** fisiche che siano titolari di partita IVA, siano esse artigiani, professionisti o altro. Benché la norma parli genericamente di "persone", pare difficile poter estendere anche alle persone giuridiche la disposizione in esame; eventualmente si potrebbe porre il problema per le società di persone e limitatamente ai soci che vi prestano la loro attività abituale e prevalente.

Perché operi la presunzione è sufficiente che siano riscontrabili almeno due requisiti tra i tre elencati dalla norma. Con riferimento al primo requisito, si deve ritenere che il requisito della durata sia operante a partire dalla data di entrata in vigore della legge (altrimenti, il requisito si realizzerebbe prima della conoscenza del requisito da parte dei soggetti interessati).

Quanto al secondo requisito, si deve ritenere che anche in questo caso il requisito reddituale debba riguardare i "corrispettivi" prodotti dopo l'entrata in vigore della legge. Si noti che la legge parla di corrispettivi, per cui non rientrano i redditi di altra natura, ma solo quelli scaturenti dai rapporti intrattenuti con il (o i) committente.

Quanto al terzo requisito, è presumibile che ne scaturirà un contenzioso in ordine alla definizione di "postazione fissa", considerata la genericità della formulazione (in cosa deve consistere esattamente la postazione e quanto deve permanere per essere considerata fissa?) e la possibilità che la stessa postazione possa essere usata da più collaboratori.

La norma prevede due ipotesi di esclusione della presunzione di cui sopra, quando la prestazione:

- a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;
- b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contribu-

ti previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233

Anche la formulazione delle condizioni di non operatività della presunzione non brilla per chiarezza, visto l'ampio ricorso all'aggettivazione dei parametri indicati al punto a). Per non rientrare nella presunzione, infatti, la prestazione deve essere:

- connotata da competenze teoriche di grado **elevato** conseguite attraverso **significativi** percorsi formativi, oppure
- connotata da capacità **teoriche-pratiche** acquisite attraverso **rilevanti** esperienze maturate nell'esercizio **concreto** di attività.

L'ampio ricorso ad aggettivi del contenuto del tutto indeterminato non potrà non generare un notevole contenzioso quando si tratterà di determinare se un determinato titolo di studio sia o meno "elevato" o se un percorso scolastico per essere "significativo" debba necessariamente essere di tipo universitario oppure anche solo professionale.

Parimenti, anche l'individuazione della "rilevanti" esperienze lavorative non potrà che dare luogo a incertezze interpretative, posto che non esiste alcuna "unità di misura" in grado di apprezzare, in concreto, tale rilevanza.

E' evidente che l'eccessiva aggettivazione non potrà che comportare incertezze applicative derivanti da inevitabili interpretazioni potenzialmente diverse tra loro.

Si consideri che la presunzione non rileva solo se entrambe le condizioni risultano sussistenti; pertanto, oltre al requisito di cui al punto a) occorre che la prestazione sia svolta da un soggetto titolare di reddito da **lavoro autonomo** pari a 1,25 volte il minimale di reddito per i contributi da lavoro autonomo (per l'anno 2012 il limite è di Euro 18.662,50).

Si pone un problema di tipo interpretativo, in quanto la norma parla solo di reddito da lavoro "autonomo" (quello prodotto dai professionisti) e non di reddito di "impresa" (quello prodotto da artigiani e piccoli imprenditori). Non è chiaro, quindi, se solo i professionisti potranno beneficiare della eventuale esclusione dall'applicazione della presunzione di legge, mentre gli altri soggetti, titolari di reddito di impresa, non potranno mai beneficiarne e saranno, al contrario, inquadriati come lavoratori a progetto quando ricorrano almeno due dei tre requisiti esaminati in precedenza. Esiste, inoltre, una ulteriore ipotesi di esclusione dalla presunzione, di seguito riportata:

La presunzione di cui al comma 1 non opera altresì con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le parti sociali.

Occorre soffermarsi sulle **conseguenze** in cui incorrerà un lavoratore autonomo che realizzi i presupposti di applicazione della presunzione e non possa beneficiare di alcuna esclusione; in questo caso, infatti, la norma considera questi rapporti alla stregua di collaborazioni coordinate e continuative.

Tuttavia, applicando le nuove disposizioni in materia di lavoro a progetto e, in particolare, l'abrogazione del "programma di lavoro" e la grande rilevanza data al "progetto" e al conseguimento di un "risultato finale", la conseguenza ultima di questa riqualificazione del rapporto non potrebbe che essere una ulteriore riqualificazione del rapporto di lavoro a progetto in un rapporto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato).

La presunzione opera solo per i contratti stipulati dopo l'entrata in vigore della legge 92/2012, ossia dopo il 18.7.2012. Per i rapporti in corso a tale data, al fine di consentire gli opportuni adeguamenti, la presunzione sarà operativa dal 18.7.2013.

Ad oggi non risultano essere ancora state emanate disposizioni amministrative che possano aiutare a comprendere esattamente le condizioni di applicazione delle disposizioni in esame.

C ONVALIDA DIMISSIONI IN SEDE SINDACALE: ACCORDO CONFINDUSTRIA-OO.SS.

La Confindustria e le Oo.Ss. CGIL, CISL e UIL hanno siglato il 3.8.2012, in attuazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 17 della legge 92/2012, un accordo interconfederale che prevede la possibilità di convalidare le dimissioni anche in sede sindacale.

Tale accordo è valido per le sole aziende aderenti al "sistema" Confindustria.

C ONTRATTI A TERMINE: DAL 2013 AUMENTANO I CONTRIBUTI

Dal 2013 i contributi previdenziali per i rapporti di lavoro subordinato **non a tempo indeterminato** si applicherà un **contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari al 1,4%** della retribuzione imponibile. Sono esclusi:

- a) i lavoratori a termine assunti in sostituzione di lavoratori assenti;
- b) i lavoratori assunti per attività stagionali definite come tali dal DPR 1525/1963 o, per il periodo 2013-2015, dagli avvisi comuni e dai CCNL stipulati entro il 31.12.2011;
- c) gli apprendisti;
- d) i lavoratori dipendenti dalle pubbliche amministrazioni.

Il contributo riferito alle ultime sei mensilità è restituito al datore di lavoro, decorso il periodo di prova, in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, ovvero in caso di nuova assunzione a tempo indeterminato entro sei mesi dalla scadenza del termine. In questo caso, però, dai sei mesi spettanti si detraggono i mesi trascorsi tra i due contratti succedutisi.