



Circolare n. 1/08

INFORMAZIONI RIGUARDANTI:

- 1) Aumento dell'aliquota dovuta dai soggetti iscritti alla gestione separata e indicazioni ministeriali sulla regolarità dei contratti a progetto;**
 - 2) Modica legislazione rapporto a tempo determinato;**
 - 3) Soppressione del contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario;**
 - 4) Cittadini rumeni e bulgari - Regime transitorio per l'accesso al lavoro;**
 - 5) Liste di mobilità.**
-

1) Aumento delle aliquote contributive per i lavoratori parasubordinati (Co.co.pro.) e indicazioni ministeriali sulla regolarità dei contratti a progetto

L'INPS informa che a partire dal 1° gennaio 2008 vi è stato l'aumento di un punto percentuale delle aliquote contributive pensionistiche e di computo per tutti gli iscritti alla Gestione separata (Co.co.pro.).

Inoltre, anche nel 2009 e nel 2010 vi sarà, per ciascun anno, l'aumento di un punto percentuale dell'aliquota relativa ai soggetti che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie.

Conseguentemente le aliquote contributive dovute alla Gestione separata a decorrere dal 1° gennaio 2008, ai sensi delle disposizioni sopra richiamate, sono complessivamente fissate come segue:

- a) **24,72%** (24,00 aliquota IVS più 0,72 aliquota aggiuntiva), dovuto per tutti i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie.
- b) 17,00 per cento, dovuto dai soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria.

Inoltre, la Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con circolare n. 4 del 29 gennaio 2008, ha fornito una serie di regole chiare e precise al fine di interpretare la genuinità del contratto coordinato e continuativo nella modalità a progetto.

La circolare, infatti, indica una serie di elementi che gli ispettori hanno l'obbligo di verificare nel corso delle loro ispezioni e la cui presenza potrebbe dar luogo all'automatica conversione in contratto di lavoro dipendente.

Sotto il profilo sanzionatorio la riconduzione del co.co.pro. nel campo del lavoro subordinato comporta l'applicazione, a carico del datore di lavoro, delle sanzioni amministrative previste a carico di coloro che non svolgono correttamente e compiutamente gli adempimenti relativi all'instaurazione e gestione del rapporto stesso (non corretta comunicazione di assunzione al centro per l'impiego, eventuale

mancanza della DNA all'INAIL, mancata consegna al lavoratore della lettera di assunzione con l'indicazione della registrazione nel libro matricola, omessa consegna al lavoratore della busta-paga o infedele compilazione di tale documento).

In particolare:

- l'assenza della forma scritta del contratto provoca la conversione automatica in contratto di lavoro subordinato;
- il progetto deve essere specifico e non può coincidere totalmente con l'attività principale o accessoria, dell'azienda, come risultante dall'oggetto sociale;
- la prestazione deve essere assolta con un certo grado di autonomia nella scelta delle modalità di svolgimento;
- il contenuto della prestazione non può essere elementare, ripetitivo e predeterminato in quanto non compatibile con una attività di carattere progettuale;
- verifica del potere disciplinare attuato, anche in forma sanzionatoria, dallo stesso committente;
- il criterio di misurazione del compenso non deve essere esclusivamente legato al tempo necessario ad assolvere alla prestazione, ma deve essere riferibile anche al conseguimento del risultato del progetto indicato nel contratto, *(si ricorda, inoltre, che non deve in alcun modo risultare che i lavoratori parasubordinati osservino un orario di lavoro prefissato in quanto ciò è in contrasto con l'autonomia che è l'elemento principale che contraddistingue la tipologia della collaborazione svolta con la modalità a progetto)*;
- Nel contratto a progetto dovrà valutarsi con attenzione l'eventuale inserimento di una clausola di esclusiva poiché la sua sottoscrizione potrebbe indurre il personale ispettivo ad una più attenta verifica del contratto.
- vanno attentamente valutate le proroghe ed i rinnovi del contratto di collaborazione.

Inoltre, la stessa circolare elenca, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una serie di attività in cui il rapporto di collaborazione non verrà ritenuto valido:

- addetti alla distribuzione di bollette o consegna di giornali;
- addetti alle agenzie ippiche;
- autisti e autotrasportatori;
- babysitter e badanti;
- baristi e camerieri;
- commessi e addetti alle vendite;
- custodi e portieri;
- estetisti e parrucchieri;
- facchini;
- istruttori di autoscuola;
- letturisti di contatori;
- manutentori;
- muratori e qualifiche operaie dell'edilizia;
- piloti e assistenti di volo;
- prestatori di manodopera nel settore agricolo;
- addetti alle attività di segreteria e terminalisti.

2) Rapporto a tempo determinato

Cambia il contratto a termine dopo la modifica apportata, all'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. in quanto, ora, **la regola**, per la stipulazione del contratto di lavoro subordinato, **è quella del tempo indeterminato.**

Per quanto concerne la **successione di contratti a termine**, al comma 40 viene precisato che:

- qualora, per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente **superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi**, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, **il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato**;
- Superati i 36 mesi, può essere stipulato un **ulteriore successivo contratto a termine** fra gli stessi soggetti **per una sola volta, presso la DPL** competente per territorio, **con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali** comparativamente più rappresentative a livello nazionale, cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

La durata di quest'ulteriore contratto sarà stabilita dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In caso di mancato rispetto della suddetta procedura, o nel caso di superamento del termine stabilito di 36 mesi nel medesimo contratto, il rapporto si considera a tempo indeterminato.

Le suddette disposizioni **non si applicano alle attività stagionali** definite dal DPR n. 1525 del 7 ottobre 1963, né a quelle che saranno individuate da avvisi comuni o contratti collettivi nazionali siglati dalle parti sociali.

3) Soppressione del contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario

A decorrere dal 1° gennaio 2008 è soppresso il contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario di cui all'art. 2, comma 19, della legge 28 dicembre 1995, n. 549.

Quindi, non sono più dovute all'INPS, sulle ore di lavoro straordinario, le maggiorazioni percentuali di seguito indicate:

| TIPO DI IMPRESA | ORE DA 40 A 44 | ORE DA 44 A 48 | OLTRE 48 |
|--|----------------|----------------|----------|
| Impresa industriale con più di 15 dipendenti | 5% | 10% | 15% |
| Impresa industriale fino a 15 dipendenti | - | - | 15% |
| Altro tipo di imprese con più di 15 dipendenti | 5% | 5% | 5% |

4) Cittadini rumeni e bulgari - Regime transitorio per l'accesso al lavoro

I Ministeri dell'interno e della solidarietà sociale, con la circolare **4 gennaio 2008, n. 1**, hanno, congiuntamente, reso noto che il Governo italiano ha deciso di avvalersi del regime transitorio per l'accesso al mercato del lavoro nei confronti dei cittadini della Romania e della Bulgaria fino al 31 dicembre 2008.

Pertanto, salvo che nei settori:

- agricolo;
- turistico alberghiero;
- lavoro domestico e di assistenza alla persona;
- edilizio;
- metalmeccanico,
- dirigenziale e altamente qualificato;
- lavoro stagionale,

per procedere all'assunzione occorre preventivamente richiedere, ed ottenere, il nulla-osta all'ufficio UTG, presso la Prefettura.

5) Liste di mobilità

E' prorogata al 31 dicembre 2008 l'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende fino a quindici dipendenti, con uno stanziamento di 45 milioni di euro.

Pesaro 18/02/2008