

Ai gentili clienti
Loro sedi

Lavoro accessorio, intermittente e ticket licenziamenti: cosa cambia nel 2014?

Premessa

Il 01.01.2014 ha costituito lo "spartiacque" ai fini dell'applicazione di alcuni istituti in materia lavoro. Le modifiche riguardano, in particolare, le forme più flessibili per il lavoro: in materia di lavoro intermittente e lavoro accessorio, infatti, si segnala la cessazione per legge dei contratti di lavoro "pre riforma del lavoro" e l'eliminazione dell'ipotesi di utilizzo del lavoro accessorio per i titolari di indennità di sostegno.

Si segnala, inoltre, la **modifica dell'importo del c.d. ticket sui licenziamenti**, ovvero il **contributo** che, nelle generalità delle circostanze, **il datore di lavoro è tenuto a versare nel caso in cui cessi il rapporto con un lavoratore a tempo indeterminato, pari al 41% del massimale dell'indennità ASPI per ogni anno di anzianità contributiva** (fino ad un massimo di tre anni di rilevanza). L'importo dovuto a titolo di **contributo sui licenziamenti viene rivalutato dell'1,2%**, pertanto **a partire dal 01.01.2014 sarà dovuto nell'ipotesi di licenziamento un contributo fino a 1.466,83 euro.**

Lavoro accessorio – soggetti che percepiscono prestazioni integrative del reddito

La Riforma del lavoro ha **modificato la nozione di prestazioni di lavoro accessorio contenuta nell'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003**, qualificandole quali "*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".

E' stato **eliso il riferimento alle causali soggettive e oggettive**, ossia alle **categorie di prestatori e ai settori di attività**, in presenza delle quali la **normativa previgente consentiva il ricorso alle prestazioni di lavoro occasionale accessorio**. Sono state, in tal modo, **semplificate e chiarite le modalità per l'utilizzo** del lavoro occasionale accessorio applicabile, allo stato, a tutte le tipologie lavorative e di prestatori.

LIMITI DEL LAVORO ACCESSORIO PRIMA DEL DL 76/2013	
Attività svolta	Di natura meramente occasionale.
Limiti economici	Compensi non superiori a 5.000 euro per anno solare, con riferimento a tutti i committenti.

Con il DL n. 76/2013 viene **fissato il limite di carattere economico pari a 5.000 euro, in relazione al compenso massimo che il prestatore di lavoro accessorio può percepire su base annua, a prescindere dal numero dei committenti**. Tale **limite differisce dal parametro** stabilito dalla **previgente disciplina**, incentrato sull'attività svolta a favore del singolo committente. In definitiva, **mentre prima il limite economico era riferibile a 5.000 euro per ogni committente riferiti all'anno solare, ora la somma è sempre 5.000 euro (da intendere netti)**, ma l'importo va **considerato complessivamente con riferimento alla totalità dei committenti** (è chiaro, quindi, che il limite riguarda il lavoratore).

OSSERVA

Ulteriori limiti di utilizzo sono previsti, in particolare, nei confronti dei **committenti imprenditori commerciali o professionisti: in tale ipotesi, "le attività di lavoro occasionale accessorio possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente (...)."**

Il **Decreto sviluppo**, inoltre, ha apportato alcuni **correttivi** alla **disciplina dettata dalla riforma del lavoro**, prevedendo che **prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito**. Si deve precisare che, **in mancanza di una proroga per il 2014**, quest'ultima disposizione si deve ritenere applicabile solamente per il 2013. Di conseguenza, **a partire dal 01.01.2014, i percettori di prestazioni integrative del salario non possono più beneficiare di tale agevolazione.**

Lavoro intermittente - stop ai "vecchi" contratti

Per effetto di una modifica introdotta dalla riforma del lavoro, **a decorrere dal 18.07.2012** (entrata in vigore della legge n. 92/2012), **è possibile ricorrere al lavoro intermittente nelle seguenti ipotesi** (definite dall'articolo 34 del D.Lgs. n. 276/2003):

- **svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario**, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale;
- **periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno**;
- soggetti con **più di cinquantacinque anni di età e soggetti con meno di ventiquattro anni di età** (23 anni e 364 giorni).

OSSERVA

Nell'ultimo caso, però, **le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.**

In assenza di disciplina collettiva in merito alle prime due ipotesi (esigenze individuate dai CCNL e periodi predeterminati), **l'INAIL con la circolare n. 64/2012** ha ribadito la **possibilità di ricorrere al lavoro intermittente per le attività elencate nella tabella approvata con il R.D. n.2657/1923**, non essendo variata la precedente previsione normativa. Tuttavia, per effetto delle nuove norme, **a decorrere dal 18 luglio 2012, non è più possibile ricorrere al contratto intermittente per periodi predeterminati** (fine settimana, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali) **in assenza di apposita previsione.**

Secondo le disposizioni precedenti alla riforma del lavoro, invece, *"Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con **meno di venticinque anni di età** ovvero da **lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati**".*

Riguardo al **periodo transitorio**, **i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della Riforma del lavoro secondo le previgenti causali**, ma non compatibili con l'attuale quadro normativo, **continueranno ad operare sino al 31.12.2013** (per effetto dell'intervento del DL n.76/2013). Dal 18 luglio 2012, ad ogni modo, **non è più possibile stipulare contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina.**

Il Legislatore con il DL n. 76/2013 ha, quindi, **fissato in via definitiva al 31.12.2013 il termine ultimo di vigenza dei contratti di lavoro intermittente che, stipulati precedentemente all'entrata in vigore della L. n. 92/2012 (18 luglio 2012), non siano più compatibili con la nuova disciplina.** Sul punto va chiarito che:

- l'eventuale **incompatibilità dei "vecchi" contratti va verificata in relazione alle causali oggettive o soggettive che consentono l'instaurazione del rapporto**, come riformulate dalla L. n. 92/2012;
- in caso di **esito negativo di tale verifica** e, quindi, di cessazione ex lege del rapporto, **i datori di lavoro saranno comunque tenuti ad effettuare la consueta comunicazione al Centro per l'impiego** ai sensi dell'art. 21 della L. n. 264/1949.

Sotto il **profilo ispettivo** va da ultimo osservato che **l'eventuale prestazione di lavoro intermittente in forza di un contratto non più compatibile con la disciplina dettata dalla L. n. 92/2012** – e quindi in forza di un contratto che ha cessato "di produrre effetti" – **comporterà il riconoscimento di un "normale" rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.** Inoltre, in assenza di una "tracciabilità" della prestazione, troverà applicazione il regime sanzionatorio in materia di lavoro "nero".

Ticket sui licenziamenti - nuovi importi dal 01.01.2014

Secondo quanto previsto dall'articolo 2 comma 31 della legge n. 92/2012, il datore di lavoro ha **l'obbligo di pagare un contributo in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato** per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto al trattamento ASpI. **Tale importo, ai sensi della predetta norma, è pari al 41% del massimale mensile di ASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.**

Il contributo in argomento **è dovuto** nei casi di:

- **interruzione dei rapporti di apprendistato** diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi compreso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione di cui all'art. 2, co. 1, lett. m) del D.lgs. n. 167/2011.
- **dimissioni dell'apprendista per giusta causa** o intervenute durante il periodo tutelato di maternità (ossia il periodo che va da 300 giorni prima della data presunta del parto fino al compimento del primo anno di vita del figlio);
- **di procedura di conciliazione da tenersi presso la D.T.L.** secondo le modalità previste all'art. 7 della legge n. 604/1966 come sostituito dall'art. 1, comma 40, della legge di riforma.

OSSERVA

In questa ultima ipotesi, infatti, **qualora la conciliazione abbia un esito positivo e preveda una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, è riconosciuta espressamente al lavoratore l'erogazione della nuova indennità ASpI.**

Restano, invece, escluse dall'obbligo contributivo in argomento, le cessazioni del rapporto di lavoro a seguito di:

- **dimissioni, ad eccezione** di quelle per **giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità** (ossia il periodo che va da 300 giorni prima della data presunta del parto fino al compimento del primo anno di vita del figlio);
-
- **risoluzioni consensuali, ad eccezione** di quelle derivanti:
 - ✓ **da procedura di conciliazione presso la D.T.L.** (in base al cosiddetto nuovo Rito Fornero per i licenziamenti economici);
 - ✓ **da trasferimento del dipendente** ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici;

→ **decesso del lavoratore.**

Peraltro, l'art. 2, co. 33 legge n. 92/2012, dispone l'esclusione dal versamento del predetto contributo, **fino al 31 dicembre 2016**, dei datori di lavoro tenuti al versamento del **contributo d'ingresso nelle procedure di mobilità ex art. 5, co. 4, legge n. 223/91.**

Inoltre, **il contributo in argomento non è dovuto, per il periodo 2013 - 2015, nei seguenti casi:**

- **licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto**, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNLL;
- **interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato**, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Infine, **restano escluse dal contributo in questione le cessazioni intervenute a seguito di accordi sindacali nell'ambito di procedure** ex articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, **ovvero di processi di riduzione di personale dirigente** conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria.

L'esenzione dal contributo in parola opera con esclusivo riferimento a situazioni che rientrano nel quadro dei provvedimenti di "tutela dei lavoratori anziani" di cui all'articolo 4 della legge n.92/2012. Per i lavoratori domestici, invece, l'esclusione dal contributo è stata già prevista dall'INPS con la circolare n. 25/2013.

Al riguardo si deve segnalare che **è stato aumentato**, dal 01.01.2014, il **contributo Inps** (c.d. Ticket Licenziamento) in caso di **interruzione del rapporto di lavoro voluta esclusivamente dall'azienda**. Il contributo, proprio per la **rivalutazione del massimale Aspi del 1,2%**, passa **da 483,80 euro a 489,61 euro** per ogni anno di anzianità aziendale (fino ad un massimo di 3 anni).

OSSERVA

A questo punto **il massimale previsto per 3 anni di anzianità sarà di 1.466,83 euro.**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO