

Legge Finanziaria 2007 – Problematiche del lavoro

8 Gennaio 2007

è stata pubblicata, nel Supplemento Ordinario n. 244/L alla Gazzetta Ufficiale n. 299 del 27 dicembre 2006, la legge finanziaria per il 2007, n. 296 del 27 dicembre 2006.

Sono numerose le novità dalla stessa introdotte in materia di lavoro. Si fornisce qui di seguito una informativa sugli argomenti di particolare interesse per il settore.

Previdenza complementare e tfr

Dal 1° gennaio 2007 si prevede la creazione nella Tesoreria dello Stato del fondo gestito dall'Inps deve far confluire le liquidazioni da maturare, non destinate alla previdenza complementare. Dal versamento sono escluse le imprese con meno di 50 dipendenti, come previsto dall'accordo Governo - Confindustria - sindacati. Le imprese che superano questa soglia dovranno versare all'Inps il 100% del Tfr non destinato ai fondi integrativi. Le risorse saranno utilizzate per stabilizzare i conti pubblici, per interventi di sviluppo economico e di finanziamento delle infrastrutture.

La liquidazione del Tfr e delle anticipazioni viene effettuata dal fondo Inps per la quota che corrisponde ai versamenti effettuati, mentre la parte rimanente resta a carico del datore di lavoro. Per ottenere le somme, il lavoratore dovrà presentare domanda al proprio datore di lavoro.

Alle imprese sono riconosciute alcune compensazioni: dal reddito d'impresa è deducibile il 4% del Tfr destinato ai fondi pensione complementari e al fondo Inps. Per le imprese con meno di 50 addetti l'importo è elevato al 6 per cento. Le imprese sono esonerate dal versamento al fondo di garanzia per la quota di Tfr trasferita alla previdenza complementare o al fondo Inps.

Un'altra compensazione è poi assicurata dalla riduzione del costo del lavoro, attraverso l'abbattimento degli oneri impropri. Dal 1° gennaio 2008 scatta l'esonero dal versamento dei contributi sociali (assegni familiari, maternità e disoccupazione): la copertura ammonta a 414 milioni per il 2008 e a 460 milioni dal 2009. In Finanziaria sono stanziati 60 milioni per il 2007.

Previdenza pubblica

- è stato parzialmente modificato l'aumento, pari al 10% della retribuzione imponibile, previsto per la contribuzione dovuta per gli apprendisti artigiani e non artigiani.

L'aumento si applicherà in misura graduale, cioè: 1,5% per il primo anno di contratto, il 3% per il secondo anno, il 10% per il terzo anno.

Ciò avverrà per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze fino a 9 addetti.

Dal 1° gennaio 2007 agli apprendisti sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia, secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

Con effetto dal 1° gennaio 2007, l'aliquota contributiva di finanziamento per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria è elevata dello 0,3%, per la quota a carico del lavoratore.

Dal 1° gennaio 2007, aumenta al 23% l'aliquota pensionistica per gli iscritti alla gestione separata privi di altra previdenza. Per chi ha altra copertura previdenziale obbligatoria, l'aliquota aumenta al 16%.

Premi Inail

Si prevede la riduzione dei premi Inail limitatamente al settore dell'artigianato (individuato mediante il riferimento normativo all'art.1, comma1, lett.b) del D.lgs n. 38/2000) in una misura pari a 100 milioni di euro per l'anno 2007 e ad un massimo di 300 milioni per gli anni successivi.

Interventi a carico del Fondo per l'Occupazione

- Si prevede la costituzione, con decreto ministeriale (Lavoro), sentite anche le parti sociali, di una cabina di regia nazionale per lo sviluppo di piani territoriali di emersione e la valorizzazione dei Cles (Comitati per il lavoro e l'emersione del sommerso). Si prevede, altresì, l'istituzione, con un ulteriore DM (Lavoro), di un Fondo (Fondo per l'emersione del lavoro non regolare - FELI) per il supporto allo sviluppo della impresa che attivino processi di emersione (10 mln di euro annui, per gli anni 2007-2008).

- Viene confermata, attraverso uno specifico stanziamento di 25 mln di euro per l'anno 2007, la possibilità di prorogare per un anno il trattamento di integrazione

salariale straordinario concesso per crisi aziendale, nelle ipotesi di cessazione dell'attività dell'intera impresa, di un settore di attività, di uno o più stabilimenti o parti di essi, nel caso di programmi comprendenti la formazione - ove necessaria - finalizzati alla ricollocazione dei lavoratori.

- Si prevedono interventi strutturali volti a migliorare l'azione istituzionale di informazione dei lavoratori in materia di lotta al lavoro irregolare, promozione di nuova occupazione, tutela della salute e sicurezza sul lavoro, iniziative di protezione sociale.

- In materia di cosiddetto "invecchiamento attivo", si istituisce un accordo di solidarietà tra generazioni, finalizzato a promuovere la creazione di nuovi posti di lavoro e a ridurre le uscite dal sistema produttivo dei lavoratori ultra cinquantenni, con il quale è prevista, su base volontaria, la trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro dei dipendenti che abbiano compiuto i 55 anni di età e la correlativa assunzione con contratto di lavoro a tempo parziale, per un orario pari a quello ridotto, di giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore ai 25 anni oppure ai 29 anni se in possesso di diploma di laurea.

Indici di congruità

Al fine di promuovere la regolarità contributiva quale requisito per la concessione dei benefici ed incentivi previsti dall'ordinamento, si prevede l'individuazione, in via sperimentale, con decreto ministeriale da emanarsi entro sei mesi, di indici di congruità articolati per settore, per categorie di impresa ed eventualmente, per territorio, con specifico riguardo ai settori con più elevati livelli di violazione delle norme in materia di agevolazioni e incentivi e di tutela della sicurezza sul lavoro. Si prevede, in particolare, che gli indici individuino il rapporto tra qualità dei beni prodotti e dei servizi offerti e la quantità del lavoro necessario per la relativa produzione, con la determinazione di indici di scostamento "tollerabile".

Documento unico di regolarità contributiva

La norma subordina, a decorrere dal 1° luglio 2007, il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva.

La disposizione fa, altresì, salvi gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali

stipulati dalle organizzazioni sindacali di datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Si prevede altresì che le modalità di rilascio, i contenuti analitici del DURC, nonché le pregresse irregolarità di natura previdenziale e in materia di tutela delle condizioni di lavoro considerate non ostative ed il rilascio dello stesso DURC, vengano definiti con decreto del Ministero del lavoro, sentiti gli Istituti previdenziali e le parti sociali. Sono per il momento fatte salve le certificazioni di regolarità contributiva nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura.

Adeguamento dell'importo delle sanzioni amministrative in materia di lavoro e di legislazione sociale e documentazione obbligatoria

- Gli importi delle sanzioni amministrative in materia di lavoro, legislazione sociale, previdenza e salute nei luoghi di lavoro, entrate in vigore prima del 1 gennaio 1999, sono quintuplicati.

- per l'omessa istituzione e l'omessa esibizione dei libri paga e matricola si prevede una sanzione amministrativa da euro 4.000 a euro 12.000 (i precedenti importi erano da euro 25 a euro 154). Inoltre, per questa violazione viene espressamente esclusa la procedura della diffida di cui all'art.13 del D.lgs n. 124/04.

Comunicazioni relative ai rapporti di lavoro

Si interviene sul regime delle comunicazioni da effettuare agli uffici competenti in caso di instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, sia esso subordinato o autonomo, in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, ovvero anche nei casi di rapporti con soci lavoratori di cooperativa o con associati in partecipazione.

La stessa procedura si applica ai tirocini di formazione e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata.

Con evidente finalità antifraudolenta, si prevede l'estensione a tutti i settori produttivi del meccanismo, già introdotto dal cosiddetto decreto Bersani con riferimento al settore dell'edilizia, della comunicazione da effettuarsi il giorno prima della instaurazione del rapporto di lavoro, mediante documentazione avente data certa di trasmissione, al fine di evitare il noto fenomeno dell' "infortunio del primo giorno".

La suddetta misura sarà immediatamente operativa.

La semplificazione delle modalità di comunicazione viene espressamente rinviata all'emanazione del decreto di cui all'art. 4 bis, comma 7, del D.lgs n. 181/2000.

Viene, comunque, confermato che, in casi di urgenza connessa ad esigenze produttive, la comunicazione in esame può essere effettuata entro cinque giorni dalla instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antecedente, anche in via telematica, al servizio competente, mediante documentazione avente data certa, la data di inizio della prestazione, le generalità del lavoratore e del datore di lavoro.

Resta fermo, fino alla effettiva operatività del decreto di cui al citato art. 4 bis, comma 7, del D.lgs n. 181/2000, l'obbligo di comunicazione Inail di cui all'art.14, comma 2, del D.lgs n. 38/2000 da effettuarsi attraverso strumenti informatici.

È stato inoltre modificato il comma 5, dell'art.4 bis del D.lgs n. 181/2000 ampliando le fattispecie di variazioni nel rapporto di lavoro per le quali si prevede l'obbligo di comunicazione del datore di lavoro entro cinque giorni agli uffici territorialmente competenti. Si tratta, in particolare, delle ipotesi di trasferimento del lavoratore, distacco, modifica della ragione sociale del datore di lavoro, trasferimento di impresa e di ramo di essa.

Si modifica il comma 6 dell'art. 4 - bis del D.lgs n. 181/2000, prevedendo che le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro autonomo o subordinato, associato ed altre esperienze professionali, inviate al servizio competente con il modello unificato di comunicazione, sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle prefetture territoriali competenti.

Viene soppresso l'art. 19, comma 5, del D.lgs n. 276/03 che, in caso di omissione degli obblighi di comunicazione, consente al datore di lavoro il pagamento di una sanzione ridotta qualora l'adempimento avvenga spontaneamente entro cinque giorni dall'omissione.

Proroga di ammortizzatori sociali

Si rinnova anche per il 2007 la possibilità di concessione dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria, di mobilità e di disoccupazione speciale "in deroga" alla normativa ordinaria, per alcune situazioni critiche di particolare rilevanza sociale, stanziando - per tale finalità - l'importo complessivo di 460 mln di euro.

Misure per promuovere l'occupazione e l'emersione del lavoro irregolare

Si prevede una particolare procedura che dovrebbe consentire l'emersione di rapporti di lavoro non risultanti dalle scritture obbligatorie, ossia i veri e propri rapporti di "lavoro nero".

Il meccanismo si fonda su una istanza che il datore di lavoro interessato deve rivolgere all'Inps, entro il 30 settembre 2007, previa definizione di un apposito accordo sindacale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, con il quale si disciplina la regolarizzazione dei rapporti di lavoro mediante assunzioni con contratto di lavoro subordinato e conciliazioni individuali a copertura dei periodi pregressi.

Per favorire la definizione di tali accordi di conciliazione, viene prevista la possibilità di assolvere in forma agevolata e ridotta agli oneri previdenziali pregressi, con estinzione di eventuali reati o illeciti amministrativi conseguenti all'evasione contributiva.

Il legislatore concede la possibilità di accedere a tale procedura anche ai datori di lavoro che non siano stati destinatari di provvedimenti amministrativi e giurisdizionali definitivi e quindi anche nel caso di accertamenti ispettivi in atto nelle imprese.

In ogni caso, il predetto accordo sindacale deve comprendere la stabilizzazione delle posizioni di tutti i lavoratori per i quali sussistono le stesse condizioni dei lavoratori oggetto di accertamenti ispettivi.

A favore dei datori di lavoro che hanno presentato l'istanza di regolarizzazione è stata confermata la sospensione, per un anno, delle eventuali ispezioni e verifiche da parte degli organi di vigilanza e controllo, nella materia oggetto della regolarizzazione anche con riferimento a quelle concernenti la tutela della salute e sicurezza del lavoro.

Resta salva la facoltà dell'organo ispettivo di verificare la fondatezza di eventuali elementi nuovi che dovessero emergere nella materia oggetto di regolarizzazione, al fine della integrazione della regolarizzazione medesima da parte del datore di lavoro.

Entro un anno dalla data di presentazione dell'istanza di regolarizzazione, i datori di lavoro devono completare, ove necessario, gli adeguamenti organizzativi e strutturali previsti dalla vigente legislazione in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, con successiva verifica di tali adeguamenti da parte degli organi ispettivi competenti, ovvero, dei servizi ispettivi delle direzioni provinciali del lavoro per le attività produttive previste dal regolamento di cui al D.P.C.M. 14 ottobre 1997, n.412.

Infine, i provvedimenti di accoglimento delle istanze sono adottati dal direttore

della DPL, congiuntamente ai direttori provinciali dell'Inps, dell'Inail e degli altri enti previdenziali, previa richiesta, ove necessario, di integrazione della documentazione prodotta.

Responsabilità solidale

Viene sostituito il comma due, dell'art. 29, del D.lgs n. 276/03 con il seguente:

“2 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 ulteriori subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.”

Assunzione di lavoratori minorenni

Viene resa obbligatoria dall'anno scolastico 2007 - 2008 l'istruzione impartita per almeno dieci anni, per conseguire un titolo di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale entro il diciottesimo anno di età. L'età per l'accesso al lavoro è conseguentemente elevata da quindi a sedici anni di età.

La stabilizzazione di co.co.co

Ai committenti che hanno instaurato rapporti di co.co.co considerati a rischio, perchè privi degli elementi che ne provano il carattere autonomo (ad esempio il progetto), la Finanziaria offre la possibilità di una sanatoria attraverso la trasformazione in contratti di lavoro subordinato di durata non inferiore a 24 mesi. La procedura per stabilizzare tali rapporti è subordinata alla stipula entro il 30 aprile 2007 di un accordo aziendale con le Rsa/Rsu o, in mancanza, con le organizzazioni territoriali comparativamente più rappresentative.

Per rendere efficace la procedura e sanare il pregresso, eliminando il rischio di future rivendicazioni retributive, contributive e risarcitorie, le parti dovranno sottoscrivere davanti alle apposite Commissioni del Lavoro atti di conciliazione individuati ai sensi degli articoli 410 e 411, codice di procedura civile.

La seconda fase della regolarizzazione prevede invece il versamento all'Inps Gestione Separata di un contributo straordinario integrativo pari al 50% della contribuzione a carico del committente per il periodo di vigenza del contratto per ogni singolo lavoratore, di cui 1/3 andrà versato immediatamente, mentre la

restante parte suddivisa in 36 rate mensili.

La definizione agevolata potrà essere utilizzata anche da aziende già destinatarie di provvedimenti amministrativi e giurisdizionali non definitivi, a condizione che nell'accordo di stabilizzazione siano ricompresi anche i lavoratori con caratteristiche simili ai lavoratori che sono stati accertati in sede di ispezione.