

# STUDIO MARCOZZI

DOTTORI COMMERCIALISTI

20121 MILANO - VIA FOSCOLO, 4

TEL. 02-874163 FAX 02-72023745

email: studio.marcozzi@tin.it

Luigi Marcozzi, Revisore Contabile  
Attilio Marcozzi, Revisore Contabile

Milano, 18 novembre 2004

## CIRCOLARE N. 11/2004

### **MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLA “RIFORMA BIAGI” DEL MERCATO E DEI RAPPORTI DI LAVORO – PRINCIPALI NOVITÀ**

#### **INDICE**

<b>1 IL PROVVEDIMENTO CORRETTIVO DELLA “RIFORMA BIAGI” .....</b>	<b>2</b>
<b>2 DISCIPLINA TRANSITORIA DELLE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE STIPULATE PRIMA DEL 24.10.2003 .....</b>	<b>2</b>
2.1 L’ADEGUAMENTO O LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO ENTRO IL 24.10.2004 .....	2
2.1.1 <i>Esclusione dell’obbligo della data certa del contratto di “lavoro a progetto”</i> .....	2
2.1.2 <i>Adempimenti INPS e INAIL</i> .....	2
2.2 L’ULTERIORE DIFFERIMENTO AL 25.10.2005 A SEGUITO DI ACCORDI SINDACALI AZIENDALI .....	3
2.3 LE CONSEGUENZE DEL MANCATO ADEGUAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	3
2.4 I RAPPORTI ESCLUSI DALLA NUOVA DISCIPLINA DEL “LAVORO A PROGETTO” .....	3
<b>3 DISCIPLINA TRANSITORIA DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO E DELLE RELATIVE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE .....</b>	<b>4</b>
3.1 LA FRUIZIONE DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE.....	4
3.2 I TERMINI DI PRESENTAZIONE ALL’INPS DELLE DOMANDE DI AGEVOLAZIONE .....	4
3.3 L’AMMISSIONE ALLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE .....	4
<b>4 SANZIONI PER LE VIOLAZIONI AGLI OBBLIGHI DEL NUOVO CONTRATTO DI INSERIMENTO.....</b>	<b>4</b>
<b>5 SANZIONI PER LE VIOLAZIONI AGLI OBBLIGHI DEL NUOVO CONTRATTO DI APPRENDISTATO .....</b>	<b>5</b>
5.1 DECORRENZA DELLA NUOVA DISCIPLINA DELL’APPRENDISTATO .....	5
5.2 DISCIPLINA TRANSITORIA .....	5
5.3 LE SANZIONI RELATIVE AI NUOVI CONTRATTI .....	5
<b>6 SANZIONI PER LE VIOLAZIONI ALLA DISCIPLINA DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO.....</b>	<b>5</b>
6.1 IL RICORSO ABUSIVO ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO .....	5
6.2 VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI E DEI DIVIETI RELATIVI ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO .....	6
<b>7 SANZIONI PER LE VIOLAZIONI ALLA DISCIPLINA DEL DISTACCO DI PERSONALE .....</b>	<b>6</b>
<b>8 SANZIONI PER L’UTILIZZO ABUSIVO DEI CONTRATTI DI APPALTO AL FINE DI FORNIRE LAVORATORI.....</b>	<b>6</b>

## **1 IL PROVVEDIMENTO CORRETTIVO DELLA ‘RIFORMA BIAGI’**

Il D.Lgs. 6.10.2004 n. 251, entrato in vigore il **26.10.2004**, ha apportato numerose modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 10.9.2003 n. 276 (c.d. “riforma Biagi” del mercato e dei rapporti di lavoro), che è in vigore dal 24.10.2003.

Di seguito si segnalano le principali novità.

## **2 DISCIPLINA TRANSITORIA DELLE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE STIPULATE PRIMA DEL 24.10.2003**

Al fine di evitare che le collaborazioni coordinate e continuative vengano utilizzate per mascherare rapporti di lavoro dipendente, la “riforma Biagi” ha stabilito che le stesse devono essere:

- rese in forma prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione;
- riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l’organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l’esecuzione dell’attività lavorativa (c.d. “lavoro a progetto”).

È però prevista una disciplina transitoria relativa alle collaborazioni coordinate e continuative stipulate prima del 24.10.2003, data di entrata in vigore della “riforma Biagi”. Tali rapporti devono, entro determinati termini:

- essere adeguati al nuovo “lavoro a progetto”;
- oppure essere trasformati in altre tipologie di contratti di lavoro.

### **2.1 L’ADEGUAMENTO O LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO ENTRO IL 24.10.2004**

Di regola, le collaborazioni coordinate e continuative già stipulate alla data del 24.10.2003 devono, entro il 24.10.2004, essere trasformate:

- in rapporti di “lavoro a progetto”, se ne ricorrono i presupposti, stipulando un nuovo contratto o integrando il precedente;
- ovvero in altri rapporti di lavoro autonomo (es. prestazione professionale resa da un lavoratore autonomo titolare di partita IVA, associazione in partecipazione);
- ovvero in un rapporto di lavoro subordinato, che potrà essere anche a termine e/o a tempo parziale, oppure ricorrendo alla somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale) o al lavoro intermittente, ecc.

#### **2.1.1 Esclusione dell’obbligo della data certa del contratto di ‘lavoro a progetto’**

La “riforma Biagi” non richiede che il contratto di “lavoro a progetto” abbia data certa.

#### **2.1.2 Adempimenti INPS e INAIL**

In caso di trasformazione della “vecchia” collaborazione coordinata e continuativa in un rapporto di “lavoro a progetto”, non occorre effettuare adempimenti presso l’INPS o l’INAIL se il lavoratore è già iscritto a tali enti.

## **2.2 L'ULTERIORE DIFFERIMENTO AL 25.10.2005 A SEGUITO DI ACCORDI SINDACALI AZIENDALI**

Nell'ambito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime previsto dalla "riforma Biagi", stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, l'efficacia transitoria delle "vecchie" collaborazioni coordinate e continuative può essere prorogata rispetto alla suddetta scadenza del 24.10.2004, ma non può comunque superare la data del 24.10.2005.

## **2.3 LE CONSEGUENZE DEL MANCATO ADEGUAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Decorso il suddetto periodo transitorio (24.10.2004 o, al più tardi, 24.10.2005 in presenza di accordi sindacali aziendali), il "vecchio" rapporto di collaborazione coordinata e continuativa:

- perde efficacia;
- è considerato per legge un rapporto di lavoro subordinato, salvo prova contraria da parte del committente.

## **2.4 I RAPPORTI ESCLUSI DALLA NUOVA DISCIPLINA DEL "LAVORO A PROGETTO"**

Il regime transitorio sopra delineato non riguarda i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che rientrano nell'ambito delle previste esclusioni dalla disciplina del "lavoro a progetto", vale a dire:

- gli agenti e rappresentanti di commercio;
- le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi Albi professionali, esistenti al 24.10.2003;
- i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società (es. amministratori e sindaci);
- i partecipanti a collegi, commissioni e organismi tecnici;
- i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese ed utilizzate a fini istituzionali in favore delle società e associazioni sportive dilettantistiche;
- coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia, compresi i pensionati di anzianità o di inabilità dopo il compimento del 65° anno di età se uomini o del 60° anno di età se donne (in tal caso, infatti, il trattamento si trasforma automaticamente in pensione di vecchiaia);
- i rapporti instaurati con le pubbliche amministrazioni;
- i rapporti di collaborazione di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare e con un compenso complessivamente percepito nello stesso anno non superiore a 5.000,00 euro, purché sia configurabile un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (c.d. "mini co.co.co.") e non un mero rapporto di lavoro autonomo occasionale; entrambi i limiti sono riferiti allo stesso committente.

In tali casi non vi sono quindi adempimenti da effettuare (in particolare, è possibile mantenere i precedenti contratti).

### **3 DISCIPLINA TRANSITORIA DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO E DELLE RELATIVE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE**

È stato introdotto un regime transitorio in relazione ai contratti di formazione e lavoro stipulati entro il 31.10.2004 sulla base di progetti di formazione autorizzati prima del 24.10.2003, cioè prima che entrasse in vigore la “riforma Biagi” che ha abolito tali contratti.

#### **3.1 LA FRUIZIONE DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE**

Con riferimento a tali contratti di formazione e lavoro, le agevolazioni contributive si applicano:

- nel limite massimo complessivo di 16.000 lavoratori;
- a condizione che il datore di lavoro presenti un’apposita domanda all’INPS e solo dopo che è intervenuta l’autorizzazione dell’Istituto.

#### **3.2 I TERMINI DI PRESENTAZIONE ALL’INPS DELLE DOMANDE DI AGEVOLAZIONE**

Le suddette domande devono essere presentate all’INPS:

- a partire dal 26.10.2004; eventuali domande presentate prima di tale data non sono considerate valide e devono essere ripresentate;
- entro il 24.11.2004, per i contratti di formazione e lavoro già stipulati fino al 25.10.2004;
- entro 30 giorni dalla loro stipula, per i contratti stipulati dal 26.10.2004 al 31.10.2004.

#### **3.3 L’AMMISSIONE ALLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE**

L’INPS individua i datori di lavoro ammessi ai benefici contributivi:

- sulla base della priorità della data di stipulazione del contratto di formazione e lavoro;
- dando comunque la precedenza ai contratti di formazione e lavoro stipulati nell’ambito di contratti d’area o di patti territoriali.

### **4 SANZIONI PER LE VIOLAZIONI AGLI OBBLIGHI DEL NUOVO CONTRATTO DI INSERIMENTO**

A seguito dell’abolizione del contratto di formazione e lavoro, la “riforma Biagi” ha introdotto il nuovo “contratto di inserimento”, diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l’inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di persone svantaggiate (es. giovani, disoccupati di lunga durata, persone con più di 50 anni di età che hanno perso il lavoro, donne, disabili, ecc.).

In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento, di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione delle suddette finalità, il datore di lavoro stesso è tenuto a corrispondere:

- la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di inserimento;
- maggiorata del 100%; tale maggiorazione esclude l’applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

## **5 SANZIONI PER LE VIOLAZIONI AGLI OBBLIGHI DEL NUOVO CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

La ‘riforma Biagi’ ha riformato la disciplina del rapporto di apprendistato, che è stato suddiviso in tre tipologie a seconda degli obiettivi di formazione ed istruzione perseguiti:

- apprendistato finalizzato all’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

### **5.1 DECORRENZA DELLA NUOVA DISCIPLINA DELL’APPRENDISTATO**

L’effettiva operatività della nuova disciplina del contratto di apprendistato è però subordinata:

- alla piena attuazione della c.d. ‘riforma Moratti’ del sistema scolastico;
- all’emanazione della prevista regolamentazione attuativa da parte:
  - delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano;
  - della contrattazione collettiva.

### **5.2 DISCIPLINA TRANSITORIA**

In attesa della suddetta regolamentazione attuativa, all’apprendistato continua ad applicarsi la disciplina anteriore alla ‘riforma Biagi’.

### **5.3 LE SANZIONI RELATIVE AI NUOVI CONTRATTI**

In caso di inadempimento nell’erogazione della formazione, di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità delle varie tipologie del nuovo contratto di apprendistato, il datore di lavoro stesso è tenuto a corrispondere:

- la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato;
- maggiorata del 100%; tale maggiorazione esclude l’applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

## **6 SANZIONI PER LE VIOLAZIONI ALLA DISCIPLINA DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

È stata modificata la disciplina sanzionatoria in materia di somministrazione di lavoro, che ha sostituito il precedente ‘lavoro interinale’.

### **6.1 IL RICORSO ABUSIVO ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

Nei confronti dell’utilizzatore che ricorra alla somministrazione di lavoratori da parte di soggetti diversi da quelli autorizzati, o comunque al di fuori dei limiti previsti, si applica la pena dell’ammenda di 50,00 euro (prima 5,00 euro) per:

- ogni lavoratore occupato;
- ogni giornata di occupazione.

## **6.2 VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI E DEI DIVIETI RELATIVI ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

Il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250,00 a 1.250,00 euro in caso di:

- violazione delle condizioni che consentono la somministrazione di lavoratori a tempo determinato;
- violazione delle condizioni che consentono la somministrazione di lavoratori a tempo indeterminato;
- violazione del divieto di ricorrere alla somministrazione di lavoratori;
- violazione della forma e del contenuto del contratto di somministrazione.

## **7 SANZIONI PER LE VIOLAZIONI ALLA DISCIPLINA DEL DISTACCO DI PERSONALE**

Il distacco di personale si verifica quando un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

A seguito del distacco, pertanto:

- il lavoratore, pur mantenendo il rapporto di lavoro con il distaccante, viene inserito nell'organizzazione produttiva del distaccatario;
- il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore, salvo l'eventuale rimborso da parte del datore di lavoro distaccatario degli oneri sostenuti.

In caso di distacco di lavoratori in assenza delle previste condizioni:

- il distaccante e il distaccatario sono puniti con la pena dell'ammenda di 50,00 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione;
- il lavoratore interessato può presentare ricorso giurisdizionale volto a richiedere la costituzione del rapporto di lavoro presso il soggetto che ne ha utilizzato la prestazione (cioè il distaccatario).

## **8 SANZIONI PER L'UTILIZZO ABUSIVO DEI CONTRATTI DI APPALTO AL FINE DI FORNIRE LAVORATORI**

È stata introdotta una disciplina sanzionatoria in caso di utilizzo abusivo dei contratti di appalto al fine di fornire lavoratori che prestano la propria opera presso il soggetto committente.

In tal caso:

- il committente e l'appaltatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 50,00 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione;
- il lavoratore interessato può presentare ricorso giurisdizionale volto a richiedere la costituzione del rapporto di lavoro presso il soggetto che ne ha utilizzato la prestazione (cioè il committente del contratto di appalto).

\* \* \*

A Vostra disposizione per ulteriori chiarimenti, porgiamo cordiali saluti.