Forum lavoro 2012. Le indicazioni che sono emerse nel corso dell'incontro organizzato dal Sole 24 Ore e dai consulenti

Sotto tiro le finte partite Iva

Alle regole della riforma in arrivo si affiancano le tutele previste dal Codice civile

Enzo De Fusco

Le modifiche contenute nella riforma del mercato del lavoro per le gestione delle **partite Iva**, non costituiscono l'unico strumento per la corretta qualificazione dei rapporti di lavoro, ma completano un quadro giuridico che tuttavia è già sufficiente ad accertare i falsi rapporti di **lavoro autonomo**.

Questo quanto emerso durante il Forum Lavoro 2012, che si è tenuto a Roma mercoledì 30 giugno e organizzato dal Sole 24 Ore e dal Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, in cui è stato esaminato il contenuto del disegno di legge di riforma del mercato del lavoro.

Proprio l'articolo 9 del decreto introduce rilevanti novità per i titolari di partita Iva. Norma che si è resa necessaria per sconfiggere alcuni fenomeni anomali che si registrano in diversi settori della nostra economia. Ad esempio, come ha spiegato Paolo Pennesi - direttore generale per l'attività ispettiva del ministero del Lavoro - nel settore edile ci sono 1.039.000 lavoratori autonomi a fronte di circa 850 mila lavoratori dipendenti. Unico settore in cui i lavoratori autonomi sono più dei dipendenti.

Su questi presupposti l'articolo 9 prevede che le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini Iva sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due di questi presupposti:

- che la collaborazione abbia una durata complessivamente superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare;
- che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più del 80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;
- che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

Se con riferimento alla durata del contratto e alla individuazione della sede fissa, non si dovrebbero registrare particolari difficoltà nell'accertamento, qualche dubbio rimane invece, sulla posizione reddituale del lavoratore autonomo. Infatti, il committente non ha uno specifico diritto di accertamento in tal senso e lo stesso lavoratore potrebbe rifiutarsi di fornire queste informazioni anche eccependo esigenze di riservatezza. Ma anche qualora il lavoratore dovesse fornire queste informazioni il problema non sarebbe risolto visto che il fatturato è conosciuto dal lavoratore solo a fine anno.

Con le modifiche apportate al Senato, questi parametri non si applicano qualora la collaborazione non sia sostanzialmente di tipo esecutivo o ripetitivo, ovvero sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 18.667 euro (circa 1.500 euro mensili).

Va ricordato che le norme contenute nel disegno di legge di riforma del mercato del lavoro, non sono le uniche a disposizione degli organi ispettivi per accertare la corretta qualificazione dei rapporti di lavoro. Già il codice civile, negli articoli 2094 e 2222, contiene le definizione di lavoro subordinato e di lavoro autonomo. Questo significa che anche qualora un artigiano edile titolare di partita Iva dovesse sfuggire dai parametri sopra indicati, potrebbe comunque essere considerato un lavoratore subordinato qualora l'attività accertata fosse stata svolta con le caratteristiche della subordinazione; vale a dire con un'ingerenza rilevante del datore di lavoro in ordine alle modalità di svolgimento del suo lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le risposte degli esperti

Contratti a termine, fine del «causalone»

Iniziamo la pubblicazione delle risposte degli esperti ai quesiti inviati dai lettori nell'ambito del Forum lavoro 2012 e aventi ad oggetto i contratti a termine, l'apprendistato, il lavoro autonomo, le partite Iva e le associazioni in partecipazione, l'articolo 18, i licenziamenti disciplinari ed economici, gli ammortizzatori sociali. A questa prima tornata di domande hanno risposto Arturo Maresca e Luca Caratti. Risposte ad altri quesiti saranno pubblicate nei prossimi giorni sul «Sole 24 Ore».

Contratto «acausale» solo per i nuovi assunti

In assenza di disposizioni transitorie il nuovo contratto a termine (CTD) privo di causale può essere stipulato anche con lavoratori che lo stesso datore di lavoro aveva già avuto alle dipendenze, prima dell'entrata in vigore della legge, con CTD o di cui si era avvalso con contratto di somministrazione, atteso che il contratto a termine acausale riguarda, come recita l'articolo 1, comma 1-bis, Dlgs 368/2001 nuovo testo, «l'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato»?

→ La norma parla di «primo rapporto a tempo determinato» introducendo una condizione che deve essere verificata in relazione a tutti i lavoratori che si vuole impiegare. Non ci sono spazi per poter "azzerare", in un certo qual modo, i rapporti di lavoro già intercorsi e tener conto solo di quelli instaurati dopo l'entrata in vigore della norma. Del resto, questo vanificherebbe la *ratio* sottesa alla disposizione che, attraverso l'eliminazione del "causalone" con riferimento al primo rapporto, vuole semplificare l'impiego di lavoratori di cui ancora non si conosce concretamente la capacità e che, il più delle volte, non hanno importanti esperienze di lavoro.

La somministrazione come primo rapporto

A regime il datore di lavoro potrà assumere con CTD acausale un lavoratore di cui si è già avvalso tramite contratto di somministrazione? Si tratta, cioè, di una «ipotesi del primo rapporto a tempo determinato»?

→ Proprio sulla base della *ratio* normativa di cui si è detto sembra possibile ritenere che il presupposto relativo al «primo rapporto a tempo determinato» vada verificato sia che lo stesso rapporto si sia avuto in forza di contratto a termine, sia in forza di una somministrazione. Non è peraltro casuale che il Legislatore abbia fatto riferimento alla generica locuzione di "rapporto" e non a quella più tecnica di "contratto".

Dimissioni in bianco, necessaria la convalida

Perché il comma 4 dell'articolo 55 del Dlgs 26 marzo 2001 (Testo unico in materia di sostegno della maternità e della paternità), cosi come modificato dall'articolo 55 del Ddl 3242, ribadisce il concetto di «richiesta delle dimissioni», quando, in effetti, le stesse sono inquadrabili negli atti unilaterali recettizi per cui non serve il consenso del datore di lavoro? Sono, quindi, revocabili le dimissioni ancora non convalidate?

→ La locuzione adoperata dal Legislatore è semplicemente legata al fatto che le dimissioni sono sospensivamente condizionate alla convalida. Evidentemente se c'è convalida l'efficacia dell'atto è quella propria degli atti unilaterali recettizi.

Cessazione del rapporto all'atto delle dimissioni

Il contratto di lavoro si risolve al momento della consegna delle dimissioni al datore di lavoro o al momento della convalida? In buona sostanza, visto che la norma si limita a statuire che l'efficacia della risoluzione del rapporto è condizionata e non che è subordinata alla convalida, la comunicazione di cessazione del rapporto è collegata all'atto di convalida menzionato o al momento di consegna della lettera di dimissioni?

→ La disciplina contenuta nella riforma introduce una efficacia delle dimissioni «sospensivamente condizionata» a determinati adempimenti. La formulazione normativa lascia pertanto intendere che, solo al verificarsi di questi adempimenti, l'atto interruttivo esplica la sua efficacia. Ciò non toglie che la comunicazione di cessazione del rapporto sia legata all'atto di dimissioni e non alla sua convalida, atteso che la comunicazione costituisce il presupposto per convalidare – attraverso la sottoscrizione della ricevuta di trasmissione – le stesse dimissioni.

Dopo il taglio alla detassazione

Bonus produttività: ravvedimento per l'«anticipo»

Nevio Bianchi
Giuseppe Maccarone

Delusione e incertezza. Il decreto sulla **detassazione dei premi di produttività** che ha ridotto l'importo massimo detassabile a 2.500 euro (da 6mila) e la soglia di reddito di lavoro dipendente del 2011 per l'accesso al beneficio fiscale a 30mila euro (da 40mila), criticabile nel merito, comporterà anche dei problemi per gli imprenditori che abbiano ceduto alla tentazione di riconoscere la detassazione in assenza del decreto (si legga anche Il Sole-24 Ore di ieri).

È probabile, tuttavia, che molti datori di lavoro avranno evitato, in assenza del decreto di riconoscere la detassazione. Chi si è comportato così potrà iniziare ad applicarla da ora e, per le somme già erogate (ammesso che vi sia capienza), potrà avvalersi delle operazioni di conguaglio fiscale di fine anno o di fine rapporto.

Diversa la situazione per chi ha deciso di non aspettare, applicando l'imposta sostitutiva del 10% su emolumenti erogati nei primi mesi dell'anno. Se il lavoratore dipendente beneficiario ha un reddito di lavoro dipendente del 2011 non superiore a 30mila euro e la somma detassata non supera i 2.500 euro si ritiene che non debba fare altro. Se, al contrario il reddito denunciato dal lavoratore per il 2011 è superiore a 30mila euro egli è automaticamente escluso dall'incentivo fiscale. Allo stesso modo si deve considerare illecita la detassazione applicata su somme complessivamente superiori a 2.500 euro annui.

Al momento la possibile soluzione sembra essere il ravvedimento operoso attraverso cui riversare le maggiori imposte dovute. Si può anche sperare in una sanatoria simile a quella dello scorso anno che, prendendo spunto dall'incertezza normativa, offra al datore di lavoro la possibilità di versamento delle differenze, senza applicare le sanzioni.

Entrando nella sostanza del provvedimento va registrata la delusione delle parti sociali, critiche nei confronti delle scelte governative. «Si tratta di un provvedimento in controtendenza rispetto alla necessità di generare crescita», per il segretario confederale della Cgil, Elena Lattuada, mentre su Twitter il segretario generale della Cisl, Raffaele Bonanni, lo definisce di «un'insensatezza preoccupante» e quello della Uil, Luigi Angeletti, «un'ulteriore stangata per gli operai».

La distruzione sistematica della detassazione era già iniziata lo scorso anno, quando era stato deciso che le somme incentivanti legate alla produttività e alla competitività dell'azienda potessero essere detassate a patto che fossero previste da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali. Va, inoltre, ricordata la confusione determinatasi sull'obbligo di essere o meno iscritti alla associazione sindacale che ha sottoscritto gli accordi di secondo livello. Un'incertezza protrattasi anche nel 2012 per un groviglio di norme, al punto che il Mef, rispondendo a un quesito posto da un contribuente, aveva inizialmente precisato che il Dm non era necessario, salvo smentirsi dopo pochi giorni.

LE REAZIONI
Insurrezione dei sindacati dopo la scelta del Governo di attuare una doppia stretta sull'incentivo

© RIPRODUZIONE RISERVATA