

• TANTE NOVITÀ IN ARRIVO

# Una riforma per ridurre il costo del lavoro

Due decreti che attendono di essere convertiti in legge intervengono su numerosi importanti temi, dalla detassazione degli straordinari al libro unico del lavoro, dai voucher all'abolizione dei limiti al cumulo tra pensione e redditi da lavoro

di **Tania Pagano**

**L**e aziende italiane, e quelle agricole in particolare, da tempo reclamano semplificazioni e riforme della complessa normativa del lavoro e della previdenza.

Qualche risposta era arrivata con l'istituzione della comunicazione unica di assunzione e con l'annunciata sperimentazione dei voucher per le vendemmie. Ma le richieste avanzate dagli imprenditori sono certamente più di peso e richiederebbero, in primo luogo, una diversa impostazione nella tecnica legislativa che non tiene conto, nell'individuazione di nuovi adempimenti, del loro impatto pratico sulla gestione aziendale.

A tali questioni si affianca ovviamente l'importante capitolo del costo del lavoro e, più in particolare, della riduzione del cosiddetto cuneo fiscale. Anche su questo argomento qualcosa era già stato fatto nei mesi scorsi, attraverso l'introduzione di correttivi alla base di calcolo dell'Irap, ma le aspettative delle imprese e dei lavoratori sono concentrate sulla riduzione del prelievo fiscale e contributivo sulle retribuzioni.

Fatta questa necessaria premessa, ci si propone di fare una rapida ricognizione delle numerose novità in materia di lavoro – in gran parte a costo zero – introdotte nell'ambito di due recenti decreti legge che attendono di essere convertiti prima della pausa estiva e che probabilmente verranno, proprio in sede di esame parlamentare, rimaneggiati stravolgendo le disposizioni che ci accingiamo a esaminare.

**Detassazione di straordinari e premi.** Cominciamo dal decreto legge 27-5-2008, n. 93 (Disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie), che ha previsto – sotto il capitolo «Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro» – una tassazione agevolata sulle somme erogate dal datore di lavoro ai propri lavoratori per prestazioni di lavoro straordinario e per premi legati all'andamento economico dell'impresa. Su tali somme, per un periodo sperimentale di 6 mesi (dal 1° luglio al 31-12-2008), si applicherà un'aliquota secca del 10%. La tassazione agevolata (10%) opera entro il limite massimo di 3.000 euro ed è riservata ai lavoratori del solo settore privato che nel 2007 abbiano conseguito

un reddito di lavoro dipendente fino a 30.000 euro. L'aliquota del 10% è sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali. Le somme (fino a 3.000 euro) soggette a tassazione sostitutiva non concorrono alla formazione del reddito complessivo del lavoratore ai fini fiscali e alla determinazione della situazione economica equivalente del percipiente o del suo nucleo familiare. L'aliquota del 10% viene applicata dal datore di lavoro (sostituto d'imposta), che deve verificare l'esistenza di un reddito da lavoro dipendente, per l'anno 2007, inferiore a 30.000 euro. Se il datore di lavoro non è direttamente informato della situazione reddituale dell'anno 2007 – perché, ad esempio, il lavoratore interessato era in forza presso un'altra azienda – deve acquisire per iscritto dal lavoratore un'attestazione circa la sussistenza di un reddito che rientri nei limiti anzidetti. Il prestatore di lavoro può rinunciare al beneficio mediante apposita comunicazione scritta. Chiarimenti e indicazioni operative sull'applicazione di tale nuovo strumento sono stati forniti dall'Agenzia delle entrate e dal Ministero del lavoro con la circolare congiunta n. 49/2008 (reperibile sui siti Internet dei due enti).

**Libro unico del lavoro.** Con il decreto legge 25-6-2008, n. 112 (Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria) sono state invece introdotte numerose novità in materia di lavoro e previdenza che interessano anche le imprese agricole. La previsione più importante sul piano operativo è quella che istituisce per tutti i datori di lavoro privato, compresi quelli agricoli (sono esclusi solo i datori di lavoro domestico), del cosiddetto libro unico del lavoro. Tale documento, in quanto appunto «unico», sostituirà tutti i libri e le scritture che l'azienda è obbligata a tenere a vario titolo dalla normativa in materia di lavoro e previdenza (in particolare scompariranno i libri paga e matricola e il registro d'impresa). Nel libro unico – che dovrà essere compilato per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo – dovranno essere annotati tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo. Per ciascun lavoratore dovranno essere indicati, oltre ai dati anagrafici, quelli relativi al rapporto di lavoro (qualifica e livello, retribuzione, anzianità di servizio, posizioni assicurative) e agli aspetti economico-retributivi (tutti i compensi in danaro o in natura corrisposti o gestiti dal datore di lavoro a qualsiasi titolo, compresi i rimborsi spese, le detrazioni fiscali, gli assegni per il nucleo familiare, le prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali, i premi

## Le principali novità allo studio in tema di lavoro

Detassazione straordinari e premi	<ul style="list-style-type: none"> <li>tassazione agevolata del 10% entro il limite massimo di 3.000 euro</li> <li>solo per dipendenti di aziende private che nel 2007 avevano un reddito inferiore a 30.000 euro</li> <li>sperimentazione 1° luglio – 31 dicembre 2008</li> </ul>
Libro unico del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>sostituisce i libri matricola e paga e il registro d'impresa</li> <li>dovrà essere compilato mensilmente entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento</li> <li>dovrà registrare tutti i lavoratori e collaboratori, nonché tutti i dati relativi allo svolgimento di ogni rapporto di lavoro</li> <li>al momento mancano le norme di attuazione (decreto ministeriale)</li> </ul>
Lavoro occasionale accessorio (voucher)	<ul style="list-style-type: none"> <li>estensione a tutte le attività agricole di carattere stagionale</li> <li>eliminati i limiti alle categorie di soggetti (studenti, pensionati)</li> <li>al momento mancano disposizioni transitorie e attuative</li> </ul>
Modulo dimissioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>abolito il modulo ministeriale per le dimissioni dal 25 giugno 2008, le dimissioni possono essere comunicate al datore di lavoro con le consuete modalità</li> </ul>

e gli straordinari). Dovranno altresì esservi registrate le presenze, le ore di straordinario, le eventuali assenze dal lavoro, le ferie e i riposi. Le eventuali irregolarità nella tenuta e nella conservazione del libro unico verranno punite con sanzioni appositamente istituite (specifiche sanzioni amministrative sono state previste anche per i consulenti del lavoro, le associazioni di categoria e gli altri soggetti abilitati alla tenuta e/o alla compilazione del libro). Sul piano pratico, al momento, non è facile verificare la reale semplificazione che potrebbe derivare dal libro unico, dato che le concrete modalità di tenuta e conservazione dovranno essere stabilite dal ministro del lavoro con apposito decreto. Pertanto, a oggi e fino all'emanazione di tale decreto ministeriale di attuazione, gli attuali libri paga e matricola e registri d'impresa devono continuare a essere tenuti e compilati.

**Comunicazione di assunzione al lavoratore.** Un'altra semplificazione introdotta dal decreto legge n. 112/2008 riguarda la comunicazione di assunzione che il datore di lavoro deve fornire al lavoratore. Da oggi infatti tutti i previgenti obblighi in materia possono essere assolti tramite la consegna, prima dell'inizio dell'attività, della sola copia del modello Unilav utilizzato per comunicare telematicamente l'assunzione ai servizi informatici delle Regioni o del Ministero del lavoro (in alternativa potrà esser consegnata copia del contratto individuale di lavoro).

**Lavoro occasionale di tipo accessorio (voucher).** La novità che ha suscitato il maggior clamore nel mondo del lavoro agricolo è senza dubbio quella che ha previsto un sensibile ampliamento dell'ambito di applicazione del lavoro occasionale di tipo accessorio originariamente previsto dalla legge Biagi che, come si ricorderà, lo prevedeva solo per le «vendemmie di breve durata e a carattere saltuario» (buoni lavoro o *voucher* vendemmia). Sulla base di quanto previsto dal decreto legge n. 112/2008, infatti, sarà possibile ricorrere a questa tipologia contrattuale per tutte le «attività agricole di carattere stagionale» e non più solo per le vendemmie. È stato inoltre previsto che i *voucher* possano essere utilizzati non solo per studenti e pensionati ma, essendo stato eliminato il riferimento a categorie particolari, per qualsiasi soggetto che svolga occasionalmente prestazioni di attività agricole stagionali. Resta fermo, ovviamente, che deve trattarsi di prestazioni «occasional» per le quali il prestatore di lavoro non deve percepire (dalla stessa azienda) compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare. Tale novità dovrà essere ora adeguatamente coordinata con le vecchie disposizioni di legge, anche al fine di garantire una celere applicazione dell'istituto soprattutto in vista delle prossime operazioni di vendemmia.



Con il libro unico del lavoro verranno sostituiti tutti i libri e le scritture che in tema di lavoro e previdenza l'azienda è obbligata a tenere

**Abolizione dei limiti al cumulo tra pensione e redditi di lavoro.** Un'altra novità molto attesa riguarda l'abolizione del divieto di cumulo tra pensione di anzianità e redditi di lavoro. A decorrere dall'1-1-2009 le pensioni dirette di anzianità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima saranno totalmente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente.

**Lavoro a tempo determinato, apprendistato e lavoro intermittente.** È stata ulteriormente modificata la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, a pochi mesi dai correttivi introdotti dalla legge n. 247/2007. In particolare è stato previsto che le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo per le quali può essere legittimamente stipulato un contratto di lavoro a termine possano riferirsi anche all'ordinaria attività del datore di lavoro. In sostanza non deve necessariamente trattarsi di ragioni «eccezionali», ma anche di esigenze che attengano alla normale attività dell'impresa interessata. Inoltre il decreto legge n. 112 ha delegato alla contrattazione collettiva la possibilità di derogare ai limiti alla reiterazione dei rapporti di lavoro a termine (36 mesi) e al diritto di precedenza nelle assunzioni (introdotti dalla legge n. 247/2007).

È stata inoltre perfezionata e integrata la vigente disciplina del contratto di apprendistato dettata dalla legge Biagi, con l'eliminazione del limite minimo di durata di 2 anni del contratto di apprendistato professionalizzante e la valorizzazione della cosiddetta «formazione aziendale» (cioè quella fatta in azienda) nel contratto di apprendistato professionalizzante. Si è cercato anche di dare impulso a una forma contrattuale finora rimasta solo sulla carta: l'apprendistato di alta formazione che, in assenza di leggi regionali *ad hoc*, potrà essere avviato attraverso apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Universi-

tà e le altre istituzioni formative. Per quanto riguarda la semplificazione, anche in materia di apprendistato sono state abrogate numerose comunicazioni alle amministrazioni competenti ed è stata abolita la visita sanitaria preventiva per gli apprendisti.

Infine è stato ripristinato il contratto di lavoro intermittente o «a chiamata» originariamente previsto dalla legge Biagi e successivamente abrogato dalla citata legge n. 247/2007.

**Dimissioni.** Viene abrogata la legge 17-10-2007, n. 188, che aveva suscitato molte polemiche sul piano della concreta applicazione. Essa prevedeva l'obbligo per il lavoratore di presentare le dimissioni su un apposito modulo rilasciato dal centro per l'impiego, dalla direzione provinciale del lavoro o dagli uffici comunali, nonché dai patronati e dai sindacati convenzionati. La complessa attuazione di tale adempimento aveva suscitato proteste e causato notevoli incertezze. Pertanto, dal 25-6-2008 (data di entrata in vigore del decreto legge n. 112/2008) i lavoratori possono manifestare la volontà di recedere dal rapporto di lavoro con le modalità ordinarie (per iscritto o in qualunque forma consentita dal nostro ordinamento).

**Indici di congruità.** Vengono abrogate le disposizioni della Finanziaria per il 2007 che avevano introdotto i cosiddetti indici di congruità per valutare l'adeguatezza del livello occupazionale di un'azienda in relazione all'attività prestata, e che peraltro non avevano mai trovato concreta applicazione a causa della mancata emanazione dei provvedimenti attuativi.

**Orario di lavoro.** Vengono apportati correttivi anche alla normativa in materia di orario di lavoro. Tra i più rilevanti sul piano pratico si segnalano: l'abolizione della comunicazione annuale alla direzione provinciale del lavoro dell'esecuzione di lavoro notturno; l'abrogazione della speciale sanzione della sospensione dell'attività imprenditoriale in caso di violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale; l'eliminazione della sanzione amministrativa pecuniaria (da 2.500 a 10.000 euro) per il mancato uso del tesserino di riconoscimento per i lavoratori in caso di appalto e subappalto; l'abolizione della comunicazione alla direzione provinciale del lavoro dell'eventuale superamento del limite delle 48 ore di lavoro settimanali attraverso prestazioni di lavoro straordinario.

**Assegno sociale.** Viene modificata la disciplina dell'assegno sociale per i lavoratori stranieri. A decorrere dall'1-1-2009, infatti, l'assegno sociale verrà corrisposto agli aventi diritto solo a condizione che abbiano soggiornato legalmente, in via continuativa, per almeno cinque anni nel territorio nazionale.

Tania Pagano