

COSA DEVE FARE IL MEDICO DI FAMIGLIA PER ASSUMERE UN COLLABORATORE ?

Le peculiarità e le problematiche insite in ogni tipo di rapporto di lavoro (sia autonomo che subordinato) ingiungono ad auspicare e suggerire l'assistenza di un professionista esperto in materia giuslavoristica, quale il consulente del lavoro.

INDIPENDENTEMENTE DALLA TIPOLOGIA DEL CONTRATTO CHE SI ANDRÀ A SOTTOSCRIVERE IL PROFESSIONISTA DOVRÀ ATTIVARSI IN MERITO ALL'APPLICAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO (T.U. 81/2008).

Oggi è possibile instaurare rapporti di:

- Lavoro subordinato.
- Tirocini formativi Lavoro occasionale accessorio Collaborazioni Coordinate e Continuitive

Lavoro subordinato:

Rapporto speciale –Apprendistato -

- ✓ Rapporto a tempo indeterminato instaurabile con giovani tra i 18 ed i 29 anni (29 anni e 364 giorni) con orario di almeno 24 ore settimanali
- ✓ Assoggettato a contribuzione previdenziale in misura ridotta. Qualora il rapporto prosegua, dopo la conclusione del periodo formativo, la riduzione prosegue per ulteriori 12 mesi.
- ✓ Pur prevista la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) vige l'esclusione dall'onere del premio assicurativo.
- ✓ La retribuzione è ridotta rispetto al personale qualificato
- ✓ Alla fine del periodo formativo (max 36 mesi) è possibile recedere dal contratto per G.M.O.

Rapporto di lavoro subordinato qualificato e/o specializzato

- ✓ In funzione della durata complessiva del rapporto può essere:
 - ▶ tempo determinato per un massimo di 36 mesi senza necessità di giustificare l'apposizione del termine; prorogabile più volte (attualmente 8 - D.L. 34/2014)
 - ▶ tempo indeterminato.
- ✓ In funzione della durata della prestazione giornaliera e/o settimanale e/o mensile e/o annuale:
 - ▶ Full Time, 40 ore settimanali distribuito normalmente su 5/6 giorni
 - ▶ Part Time, in accordo tra le parti contraenti senza limitazione di orario minimo.
 - ▶ Job on Call (*lavoro a chiamata -artt. 33-40 D.Lgs. n. 276/2003*) in presenza dei requisiti soggettivi (al di sotto dei 24 anni e al di sopra dei 55 anni).

Altre tipologie di lavoro subordinato:

- ✓ Somministrazione
- ✓ Job Sharing
- ✓ Telelavoro

Tirocini formativi

È un tipo di contratto che scaturisce da una convenzione tra il soggetto promotore (CIOF, Enti ed istituti di istruzione e/o formazione, soggetti autorizzati, ecc) ed il soggetto ospitante (in questo caso il professionista).

E' disciplinato dalle linee guida regionali (in mancanza, da quelle nazionali).

Non è un rapporto di lavoro subordinato, quindi non è prevista retribuzione ma solamente un'indennità di partecipazione (dell'importo minimo di € 300,00, a prescindere dall'orario svolto, e che può essere aumentato dalle disposizioni regionali) esplicitamente escluso dall'obbligo contributivo previdenziale/assistenziale mentre è assoggettato a prelievo fiscale come assimilato ai redditi di lavoro dipendente (art. 50 TUIR).

Il soggetto in tirocinio è assicurato contro gli infortuni tramite polizza INAIL e per danni che potrebbe causare a terzi con polizza RCT specifica.

La durata complessiva massima è di sei mesi, salvo per particolari categorie di soggetti (svantaggiati, disabili)

Lavoro occasionale accessorio

E' un tipo di contratto (normalmente non scritto) usato per attività di breve durata (appunto occasionali) che danno luogo a compensi complessivi, con riferimento a tutti i committenti, non superiori a € 5.050,00 nel corso dell'anno solare e non superiore a € 2.020,00 (valori rivalutati annualmente) con riferimento al singolo committente imprenditore o professionista.

Possono essere svolte per qualsiasi tipo di attività e da qualsiasi soggetto (disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full time o part time, pensionato, studente, percettore di prestazioni a sostegno del reddito), nei limiti del compenso economico sopra indicato. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio. Al momento della riscossione, dal valore nominale è ritenuto il 25% a titolo di contribuzione previdenziale ed assicurativa contro gli infortuni.

Collaborazioni Coordinate e Continuative

E' un tipo di contratto intermedio (comunemente denominato parasubordinato) che si inserisce tra quello di lavoro autonomo e quello di lavoro subordinato.

Caratteristica essenziale è la piena autonomia operativa, escluso ogni vincolo di subordinazione, ma nel quadro di un rapporto unitario e continuativo con il committente del lavoro. Sono pertanto funzionalmente inseriti nell'organizzazione aziendale e possono operare all'interno dello studio del committente, al quale viene riconosciuto un potere di coordinamento dell'attività del lavoratore con le esigenze dell'organizzazione di studio.

Le collaborazioni si possono suddividere in:

- ✓ a progetto
- ✓ mini co.co.co.
- ✓ collaborazioni tipiche

Sono previsti limiti e condizioni alla determinazione dei compensi. Gli stessi sono assoggettati all'obbligo contributivo (Gestione Separata). E' prevista la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro (INAIL). Fiscalmente rientrano nei redditi assimilati ai redditi di lavoro dipendente.

In tutti i tipi di collaborazioni, di cui sopra, deve essere rispettata la “genuinità del rapporto” tenendo conto dei limiti e dei vincoli della vigente normativa. Il mancato rispetto comporta pesanti conseguenze sanzionatorie.

Nota:

Non si è fatto riferimento alla collaborazione familiare in quanto tale tipo di rapporto è previsto nell'impresa ed il professionista non è incluso nella categoria degli imprenditori.

Anche un rapporto di tipo subordinato con il coniuge non è da ritenersi legittimo in quanto è carente di quegli elementi, definiti, distintivi del rapporto subordinato, (a titolo esemplificativo e non esaustivo: potere disciplinare) (Circ. INPS 179/80 – Lettera Circolare M.L. 0010478/2013).

IL DOCUMENTO REDATTO DA UN GRUPPO DI CONSULENTI DEL LAVORO CHE SI OCCUPERA' DELLA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO IN COLLABORAZIONE CON LA FIMMG HA CARATTERE UNICAMENTE INFORMATIVO , PERTANTO SI DECLINA OGNI RESPONSABILITA' IN MERITO A QUALSIASI DANNO O PROBLEMA CHE L'INFORMAZIONE STESSA POSSA CAUSARE.