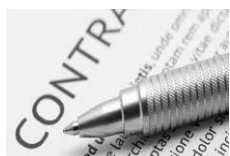


DIVERSAMENTE

IL PENSIERO DIFFERENTE CHE ARRICCHISCE LA MENTE

LA PASSIONE PER IL DIRITTO DEL LAVORO CHE ACCOMUNA TUTTI I COLLEGHI E TUTTI GLI OPERATORI DEL SETTORE, SI ARRICCHISCE DI UNA NUOVA RUBRICA: OPINIONI A CONFRONTO SU UN MEDESIMO TEMA D'ATTUALITÀ, PER DARE VALORE AGGIUNTO ALLE PROPRIE RIFLESSIONI, ALLA INTELLETTUALITÀ PERSONALE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE, ALLA DIVERSITÀ, ALLA COMPETENZA

Jobs Act – Le riflessioni possibili prima delle riforme in arrivo



LA PROFONDA REVISIONE DEI CONTRATTI ATIPICI NEL DECRETO SULLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI (artt. 47 ss.)

Francesco Stolfa *

Il testo del decreto sulle cd. Tipologie contrattuali di cui disponiamo non è ancora definitivo per cui mi limiterò a segnalare solo alcuni aspetti e problemi, con particolare riferimento alla ardita operazione di trasformazione di co.co.pro., partite IVA e associazioni in partecipazione che mi pare ponga i più delicati problemi giuridico-interpretativi.

Partiamo dalle collaborazioni coordinate e continuative che fino ad oggi si distinguevano in co.co.co. e co.co.pro.. Ebbene, proprio questa distinzione è destinata, a quanto pare, a scomparire poiché la riforma elimina la normativa posta dalla legge Biagi (D. lgs. 276/2003) che imponeva la presenza dei famosi *progetti*. Con l'entrata in vigore del nuovo decreto legislativo, infatti, secondo il combinato disposto degli artt. 47 e 49, non sarà più possibile stipulare contratti a progetto ma solo contratti di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 409 n. 3 cod. proc. civ.. Le norme sui contratti a progetto, ai sensi del menzionato art. 49, continueranno ad essere applicate ai soli contratti di collaborazione già stipulati prima dell'entrata in vigore della riforma. Per le nuove stipule non sarà necessario alcun progetto e il contratto, quindi, potrà essere regolato anche a tempo indeterminato.

La riforma, tuttavia, introduce una relevantissima novità in ordine alla disciplina applicabile in quanto, con una norma che sicuramente farà discutere a lungo i giuristi

del lavoro, sancisce, d'un colpo, l'applicabilità a una parte di tali contratti di lavoro "parasubordinato" (così si definivano una volta) l'intero corpus normativo del diritto del lavoro posto a tutela del lavoratore subordinato. In pratica, viene così a perdere importanza la ricostruzione di quella che fin'ora veniva considerata come la "fattispecie tipica" del diritto del lavoro, ossia il contratto di lavoro subordinato, sulla cui definizione la dottrina e la giurisprudenza giuslavoristiche, negli ultimi cento anni, hanno speso loro migliori energie. Nella aule universitarie fin'ora si è sempre sottolineata l'importanza fondamentale della distinzione fra lavoro subordinato e lavoro autonomo (o associato) poiché quello era il confine su cui erano destinate a combattersi tutte le battaglie giudiziarie ingaggiate per decidere se a un determinato prestatore di lavoro spettasse la tutela "forte" via via introdotta dalla legge e dalla contrattazione collettiva sul piano retributivo, normativo e previdenziale in favore dei lavoratori dipendenti. Fino a un recente passato, l'esito di tali battaglie determinava l'applicazione o l'esclusione totale di quella tutela. Più recentemente, ai rapporti di collaborazione autonoma caratterizzati dai requisiti di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c., era stata assicurata una tutela crescente di carattere soprattutto previdenziale e amministrativo, di livello comunque nettamente inferiore a quella assicurata dei lavoratori dipendenti. Ora, sotto questo profilo, cambia tutto o quasi, in quanto quella linea di confine viene spostata molto al di là della fattispecie del lavoro subordinato la cui individuazione, quindi, è destinata a perdere molta della sua importanza. Il nuovo confine passa, invece, all'interno dell'art. 47 del nuovo decreto che introduce una distinzione destinata ad acquisire enorme rilevanza: quella fra co. co. co. dotati dei requisiti ivi individuati, ai quali "si applica (tutta) la disciplina del rapporto di lavoro subordinato" (nove parole che cambiano profondamente il nostro diritto del lavoro) e co. co. co. privi, invece, di tali requisiti.

Vediamo allora quali sono questi nuovi importantissimi elementi di demarcazione.

Preliminarmente occorre sottolineare che l'uso della congiunzione "e", nel primo comma dell'art. 47, evidenzia che tali requisiti devono ricorrere tutti per determinare l'effetto dell'integrale applicazione di quello che fin'ora definivamo come lo "statuto del lavoro subordinato". Orbene, deve trattarsi innanzitutto di una prestazione di lavoro autonomo avente le caratteristiche già disegnate dall'art. 409, n. 3, cp.c.:

- carattere prevalentemente personale;
- continuità;
- coordinamento con l'organizzazione produttiva del committente (requisito quest'ultimo che, come noto, la dottrina e la giurisprudenza individuano nel fatto che con il contratto di lavoro il prestatore si sia obbligato a rendere la sua prestazione non "a regola d'arte" bensì in modo che la stessa possa essere utilmente inserita nell'organizzazione produttiva del committente).

Nell'ambito di tale fattispecie generale di lavoro parasubordinato, la riforma individua un ambito più ristretto (che ora rappresenta il confine fondamentale fra *tutela forte* e *tutela debole* nel diritto del lavoro) definito dalla ricorrenza di tutte queste ulteriori caratteristiche:

- carattere *esclusivamente* personale della prestazione lavorativa (requisito più restrittivo di quello richiesto dall'art. 409, n. 3 che, infatti, si limita a richiederne la mera *prevalenza*);
- *continuità* della prestazione (requisito questo che viene confermato e che va quindi individuato secondo gli orientamenti giurisprudenziali già consolidatisi rispetto all'art. 409, n. 3);
- *contenuto ripetitivo* della prestazione;
- modalità eterodiretta di esecuzione della prestazione (cioè organizzata dal committente) con specifico riferimento alla determinazione dei

tempi e del luogo di lavoro.

Ogni parola di questa norma sarà nel prossimo futuro oggetto di inusitati approfondimenti esegetici che non è il caso di avviare già in questa sede, peraltro sulla base di un testo non definitivo.

Ciò che conta sin d'ora sottolineare è che, con questo decreto, il confine della fattispecie a tutela piena si amplia notevolmente e che la scriminante non è data più dalla "subordinazione" bensì dalla ricorrenza dei requisiti fissati dall'art. 47.

All'interno di tale confine, infatti, si applicheranno tutte le norme di legge e di contrattazione collettiva in materia di trattamenti minimi retributivi e normativi, di obblighi contributivi ecc.. Gli obblighi in materia di sicurezza del lavoro erano già stati ampliati oltre i confini del lavoro subordinato dal D. lgs. 81/2008 e in occasione dell'entrata in vigore di tale normativa fummo facili profeti nel prevedere che quello era solo il primo passo di una complessiva ridefinizione del campo di applicazione di tutto il diritto del lavoro. Ciò che a quest'ultimo riguardo occorre sottolineare, però, è che l'ambito di applicazione fissato con il D. lgs. 81/2008 non coincide con quello creato da questa riforma: quella del 2008, infatti, attribuisce esclusiva rilevanza all'elemento dell'inserimento del prestatore nell'organizzazione produttiva altrui ("persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione", così l'art. 2, lett. a, definisce il lavoratore); l'art. 47 del nuovo decreto abbraccia, invece, una definizione più articolata. Ma l'apparente discrasia può ben derivare dalla particolari e specifiche finalità perseguite dalla normativa prevenzionale.

Al di fuori del confine tracciato dal decreto in esame, e cioè per i contratti di lavoro autonomo dotati dei requisiti di parasubordinazione ex art. 409, n. 3, c.p.c. ma privi di quelli sanciti dall'art. 47, la libertà delle parti di regolare il rapporto si amplia notevolmente proprio in ragione della già menzionata abrogazione degli artt. da 61 a 69-bis del D. Lgs. 276/2003, norme, queste ultime, che, come già rilevato continueranno ad applicarsi solo ai vecchi contratti, stipulati prima dell'entrata in vigore del nuovo decreto. Ciò determina una sostanziale liberalizzazione di tali co. co. co. che resteranno assoggettati alla libera regolamentazione voluta dalle parti, senza alcuna limitazione legale. Dovrebbe, invece, essere rimasta senz'altro in vigore, anche per questi co.co.co. liberalizzati la disciplina previdenziale, le cui normative di riferimento non sono state toccate dal decreto in esame.

Altri casi di rapporti di collaborazione comunque esclusi dall'applicazione delle norme sul lavoro subordinato sono previsti dal secondo comma dell'art. 47 che richiama alcune delle eccezioni già previste dalla normativa sui contratti a progetto (iscritti agli albi professionali, amministratori di società, società sportive dilettantistiche) ma aggiunge la possibilità di individuarne altre da parte della contrattazione collettiva anche aziendale.

La norma non menziona né gli agenti e rappresentanti di commercio né gli addetti ai call-center né i percettori di pensione di vecchiaia, con la conseguenza che anche per costoro, salvo diversa disposizione della contrattazione collettiva, in presenza di mansioni ripetitive o di ingerenza del committente nell'organizzazione del loro lavoro, si applicheranno le norme del lavoro dipendente senza necessità di dover provare la sussistenza di una vera e propria subordinazione.

Completamente liberalizzate restano le cd. partite IVA con l'importante avvertenza, però, che (doveva e) deve trattarsi di rapporti di tipo occasionale, privi anche dei requisiti della parasubordinazione di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.. Essi, in quanto tali, resteranno assoggettati esclusivamente agli artt. 2222 ss. cod. civ..

Drastica è invece l'espulsione dal nostro ordinamento del contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro che conclude così la sua lunga e travagliata permanenza nel nostro codice civile. Un istituto ambiguo e fonte di molti conflitti di cui pochi avvertiranno la mancanza.

Resta da segnalare, infine, quella che appare una svista legislativa e che, si spera, venga sanata in sede di stesura definitiva. L'art. 47, infatti, fa slittare al 1° gennaio 2016 l'estensione delle norme sul lavoro subordinato, mentre le norme previgenti in materia di co.co.pro. e partite IVA vengono disapplicare a tutti i contratti stipulati dopo l'entrata in vigore del nuovo decreto. Se però, come è prevedibile ed auspicabile, tale entrata in vigore avverrà prima del 31/12/2015, resterà un periodo di tempo in cui tutti i contratti di collaborazione parasubordinata che venissero stipulati si troverebbero privi di disciplina.

A parte questa incongruenza, comunque, il risultato finale di questa ardita risistemazione dei confini del nostro diritto del lavoro è quello di un profondo risanamento del mercato del lavoro italiano realizzato mediante una distinzione netta fra rapporti di lavoro parasubordinato ma autenticamente autonomo (che restano salvaguardati e resi più agevolmente praticabili) e rapporti di collaborazione troppo simili a quello subordinato che vengono, invece, assoggettati alla disciplina di quest'ultimo.

*Avvocato, Giuslavorista, Ufficio Legale
Ancl



**Riscritto (l'ennesima volta)
l'apprendistato**

Renzo La Costa * **

Uno degli sport maggiormente diffuso nel nostro Paese è la riscrittura periodica e ricorrente delle norme sul lavoro. Occasione ghiotta, quindi, quella del riordino delle tipologie contrattuali. Non c'è spazio qui per fare un semplice elenco dei provvedimenti normativi e di prassi che hanno interessato in particolar modo il contratto a termine e

l'apprendistato, ma sarebbe di grande effetto visivo per rendersi conto quanti e quali rattoppi si sono consumati nel tempo. E se di rattoppi (tanti) c'è stato bisogno, vuol dire allora che in principio si era sbagliato tutto. Scrisse e sostenne all'indomani della pubblicazione del dlgs 276/03 che quel sistema di apprendistato professionalizzante come delineato dalla riforma non avrebbe mai funzionato: a o sostegno della tesi, bastava osservare la grande frammentazione normativa ottenuta grazie alla (benedetta!) legislazione concorrente stato/regioni, cui si aggiungeva il non innocente contributo della contrattazione collettiva (quasi 500 ccnl). Così come oggi mi sento di scrivere e sostenere, che anche l'apprendistato "riordinato" nel decreto da emanarsi, si stabilizzerà nella sua caduta libera, alle percentuali più basse del mercato del lavoro, stante la imbattibile concorrenza esercitata dal nuovo lavoro a termine acausale, per il quale non c'è un barlume di vincoli, giustificazioni, necessità formative esterne ed interne, ecc. Una prima carenza del testo di riordino dell'apprendistato – presente anche nel dlgs 167/2011 sta nella definizione del rapporto di lavoro: "L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani". Manca una parolina essenziale: subordinato. Può apparire di poco conto, ma in effetti non lo è: la caratterizzazione del rapporto attraverso quella parolina, è il fondamento su cui poggiano i diritti e doveri dell'apprendista e del datore di lavoro, che evidentemente potrebbero già in origine comprendere che non avranno a che fare con un rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato recanti tutt'altre regole e principi. Allo stato quindi del nuovo testo di riordino, apprezziamo che "l'apprendistato è un contratto di lavoro", punto; e si badi, neanche "rapporto", ma "contratto". Strano poi, che, ad esempio, che l'art. 2 del testo laddove si accinge a riscrivere la disciplina del part time, esordisce: "Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale". Ne deriva quindi che il rapporto subordinato anche a termine ed anche part time è un rapporto, l'apprendistato è invece un contratto. Resta inoltre inalterato il mistero della forma sintetica del piano formativo. Se con il termine "sintesi" si intende la forma più breve di un documento più ampio, allora vuol dire che da qualche parte il piano formativo completo deve esserci, ma nel contratto ci va solo la sintesi: con il rischio che nella sintesi sfugga un qualche obbligo delle parti o qualche clausola particolare che non facendo parte del contratto non avranno alcun valore. Sparisce, poi, nel testo di riordino la locuzione "di mestiere". L'apprendistato o contratto di mestiere come nominato dal Dlgs 167/2011 torna a chiamarsi apprendistato, con buona pace di quanti sostenevano che "apprendistato" era un termine troppo vecchio e come tale non attirava le simpatie dei datori di lavoro. Resiste invece la doppia denominazione del "tutore o referente aziendale" dove proprio quella "o" (e non la "e") dice che sono esattamente la stessa cosa con nomi diversi. Non può sottacersi poi l'altra superficialità recata nella disposizione che disciplina i limiti quantitativi di assunzione degli apprendisti. Recita: *Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione...*. Stai a vedere che un datore di lavoro che si fa inviare un apprendista somministrato, invece di utilizzarlo, lo ha assunto? E ancora: viene

corretta la dicitura “La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell’azienda...” recata nel dlgs 167/2011 con quella ben più appropriata “La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro...” Sappiate infatti, che nel periodo di vigenza del Dlgs 167, se un ispettore doveva adottare una sanzione, se la doveva prendere non con il datore di lavoro bensì con l’azienda, ovvero (come recita l’art. 2555 Codice civile) con “il complesso dei beni organizzati dall’imprenditore per l’esercizio dell’impresa”, suppellettili comprese. La questione invece della assunzione con contratto di apprendistato di lavoratori in mobilità, me la sono volutamente tenuta per ultima, per darle il meritato spazio conclusivo. Nell’ormai lontano 2010, per il tramite dell’Ancl e del suo Centro Studi, si elaborò una personale proposta di utilizzare il contratto di apprendistato per i lavoratori in mobilità, al fine di incentivare il reinserimento dei lavoratori licenziati ed anche la loro riqualificazione in un solo colpo. La proposta trovò vivo apprezzamento nella dirigenza Ancl, tanto da formalizzarla al ministro protempore in forma ufficiale, dandone ampia evidenza sulla stampa. La proposta venne recepita nell’art. 7 del Dlgs 167/2011, però con un non irrilevante difetto: non veniva indicato se dovendo assumere un lavoratore in mobilità con apprendistato professionalizzante, si dovevano anche rispettare i limiti di età previsti per l’apprendistato professionalizzante stesso: se così sarebbe stato, la nuova disposizione di legge sarebbe valsa a ben poco, considerato che si lasciavano fuori dalla possibilità di assunzione proprio i lavoratori anagraficamente più anziani. Armati di santa pazienza, si propose al Ministero del Lavoro uno specifico interpello. C’è anche chi ci rise dietro, rispetto alla inutilità dell’interpello stesso. Il ministero riscontrò con risposta ad interpello nr. 21/2012 chiarendo che “la disciplina relativa alla assunzione tramite apprendistato dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità costituisce disciplina speciale e pertanto tale tipologia contrattuale può essere utilizzata a prescindere dal requisito dell’età anagrafica posseduto dal lavoratore al momento dell’assunzione.” Si corresse quindi per via amministrativa il deficit normativo. Tornando al testo di riordino, nell’analogo passaggio normativo ora si legge: *Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.* Leggendo tale nuova estensione, si comprende quanto sia stata ritenuta necessaria la precisazione, senza evidentemente trovarci assolutamente niente da ridere, e quanto in effetti la precedente disposizione fosse carente dell’essenziale requisito anagrafico. Concludo: rileggendo ancora una volta la dicitura “senza limiti di età” un dubbio mi rimane ancora: Ma per limiti di età non si intendono quelli massimi ma anche quelli minimi? Beh, meglio lasciar stare, sarebbe tutta un’altra storia.

*Ispettore del Lavoro

** Le considerazioni espresse sono frutto esclusivo del pensiero dell’autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l’amministrazione pubblica di appartenenza



Il lavoro accessorio nella riforma delle tipologie contrattuali.

David Trotti *

Affronto il tema del lavoro accessorio con affetto e soddisfazione. Affetto perché come ricorderà chi ha partecipato al percorso formativo che l’Ancl-Su ha fatto in tutta Italia sulla legge Fornero, uno dei temi più dibattuti è stato proprio questo. Il risultato del dibattito poi lo abbiamo riportato più volte anche nella nostra pagina di Italia Oggi. Satisfazione perché il legislatore ha tenuto conto delle nostre tesi e finalmente fa chiarezza sulla tipologia, inserendolo nel codice civile o meglio tra le sue classificazioni, cosa che noi avevamo proposto facendo l’esempio del pizzaiolo. La dimostrazione di questa soddisfazione è contenuta in quanto scrissi a suo tempo:

Nel recente Convegno Interregionale Umbria-Toscana-Marche tenutosi a Santa Maria degli Angeli alla fine del mese di Febbraio (2013 ndr), uno degli argomenti che ha suscitato più attenzione è stato quello dei voucher. Alla fine degli interventi, abbiamo fatto una domanda: “E’ possibile che in una pizzeria ci sia un pizzaiolo lavoratore dipendente ed un aiuto pizzaiolo pagato con i voucher purchè questo ultimo guadagni meno di 2.000 euro?”, domanda che era emersa all’interno del percorso formativo nazionale che come Ancl stiamo facendo. La risposta è stata “Sì”. Una risposta che non ci ha convinto e di cui affronteremo le zone d’ombra dopo averne delineato i capisaldi su cui si basa (per quanto abbiamo potuto capire). La risposta è stata positiva in ragione delle tesi contenute nella circolare numero 4 del 2012 dello stesso Ministero del Lavoro. Circolare che commentando la Legge Fornero parte dalla norma in cui si afferma che “per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati”. Per questa definizione secondo il Ministero è possibile attivare sempre e comunque lavoro accessorio tenendo conto esclusivamente di un limite di carattere economico, e che è poco significativa la circostanza secondo cui, dal punto di vista lessicale, l’istituto che faceva prima riferimento a “prestazioni lavorative di natura occasionale” oggi viene identificato come una attività “meramente occasionale”. Tale definizione non è altro che una sottolineatura che ribadisce, considerato il modesto apporto economico in capo al lavoratore, la sostanziale occasionalità delle prestazioni, certamente non in grado di costituire solido sostentamento economico del lavoratore stesso. I 5.000 euro però non sono l’unico limite ed infatti la Legge stabilisce che “nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative (...) possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente (...)”. Bisogna tener presente a questo riguardo che l’espressione “imprenditore commerciale” vuole in realtà intendere qualsiasi soggetto, persona fisica o

giuridica, che opera su un determinato mercato, senza che l’aggettivo “commerciale” possa in qualche modo circoscrivere l’attività di impresa. Chiariti questi elementi arriviamo all’aspetto sanzionatorio, che riguarda principalmente il superamento dei limiti quantitativi e pertanto “qualificatori” previsti. Se il limite quantitativo diventa elemento “qualificatorio” della fattispecie, in sede di verifica, è necessario che non sia stato già superato l’importo massimo consentito, se ciò fosse non si potrà non determinare una “trasformazione” del rapporto in quella che costituisce la “forma comune di rapporto di lavoro”, ossia in un rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato (questa presunzione di per sé non ci trova d’accordo perché la prestazione potrebbe essere anche effettuata con le modalità del lavoro autonomo), con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative; ciò almeno con riferimento alle ipotesi in cui le prestazioni siano rese nei confronti di una impresa o di un lavoratore autonomo e risultino funzionali all’attività di impresa o professionale. In altri termini sarà possibile “trasformare” il rapporto ogniqualvolta le prestazioni del lavoro accessorio siano verosimilmente fungibili con le prestazioni rese da altro personale già dipendente dell’imprenditore o del professionista. Preso atto di tutto ritornando al quesito ed ai dubbi sulla risposta, ci siamo chiesti, dopo averla ottenuta, ma “se un lavoratore, l’aiuto pizzaiolo, del nostro esempio fa causa al proprietario della pizzeria e dimostra che ci sono indici presuntivi tipici del lavoro dipendente, la conversione verrà operata o no pur se ha guadagnato 1.500 euro in voucher?”. Crediamo che sarà difficile che il giudice non riconosca il lavoro subordinato. Duemila euro di voucher potrebbero essere corrisposti per esempio per due mesi di lavoro di un aiuto pizzaiolo (per 160 ore di lavoro, essendo il voucher relativo alla prestazione oraria), ma allora che differenza ci può essere con un aiuto pizzaiolo che lavora a tempo determinato part time per la stessa azienda (per 20 ore a settimana)? La scelta del compenso può essere indice di trattamento diverso tra due lavoratori che fanno cose uguali? Si creerebbe in caso di risposta affermativa un “paradosso”: un lavoratore che lavora nella stessa maniera per una azienda se guadagna 1.999 euro è un lavoratore accessorio, ma se lavora per 2.001 euro diviene lavoratore subordinato. Nel corso del Percorso formativo Nazionale, abbiamo parlato tantissime volte di questo, e abbiamo consigliato cautela, perché allo stato attuale una modalità di pagamento di una prestazione, può difficilmente superare di fronte alla giurisprudenza, la biforcazione civilistica tra lavoro autonomo e lavoro dipendente. La domanda che facciamo sempre è: il voucher che lavoro è? Riteniamo che ancora nessuno ci abbia risposto, forse perché la risposta non c’è o forse perché la risposta c’è: si tratta di lavoro o subordinato od autonomo (la sottolineatura è del redattore).

Questo il motivo di soddisfazione perché oggi lo schema di decreto inizia definendo la fattispecie:

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura subordinata o autonoma che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell’indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. Fermo restando il limite

complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente. Beh a distanza di due anni è una bella soddisfazione.

Finalmente potremo utilizzare il lavoro accessorio con tranquillità perché il legislatore dice di cosa si tratta e afferma che fino alla retribuzione di 7.000 euro il rapporto si può gestire con i voucher e non, per la tipologia di lavoro subordinato ordinario, escludendo quindi il libro unico del lavoro. Questo è possibilissimo e chiarissimo a questo punto, e già avviene (l'esclusione) ad esempio per il lavoro domestico.

Il nuovo decreto continua facendo chiarezza e stabilizzando anche le possibilità di utilizzare l'istituto per chi appartiene ad aziende in difficoltà, infatti afferma che le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, e nel limite complessivo di 3.000 euro di corrispettivo per anno civile, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito. Anche se il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

Nel solco della normativa esistente si specifica il lavoro accessorio in agricoltura che si applica:

a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Il decreto disciplina anche il lavoro accessorio per le persone non comunitarie affermando che i compensi percepiti dal lavoratore sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno (elemento importantissimo per questa categoria di lavoratori).

Altro elemento importante è quello che vieta l'uso dei voucher negli appalti (una fattispecie su cui molto si è focalizzata l'opinione pubblica) fatte salve specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto delegato.

Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed esattamente:

Utilizzo di contratti di lavoro flessibile

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente

con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

2. Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 per quanto riguarda la somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio di cui all'articolo 70 del medesimo decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni ed integrazioni nonché da ogni successiva modificazione

o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale e utilizzabile. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.

4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni

concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime

pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti

che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

5 bis. Le disposizioni previste dall'articolo 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto.

5-ter. Le disposizioni previste dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano alle pubbliche amministrazioni, fermi restando per tutti i settori l'obbligo di rispettare il comma 1, la facoltà di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per rispondere alle esigenze di cui al comma 2 e il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

5-quater. I contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.

La gestione del lavoro accessorio

Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistano esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari (dunque anche qui un'altra importante precisazione, si tratta di buoni che retribuiscono un'ora di lavoro), numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali. Da questo assunto si capisce che il valore sarà in linea con quanto previsto per i ccnl, anche se nei fatti considerando i divisori orari diversissimi e le particolarità di talune categorie appare complessa questa determinazione. I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite

autorizzate.

In attesa della emanazione del decreto che stabilisca il valore nominale, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (e qui bisognerà capire quale esso sia).

Il decreto inserisce però un ulteriore adempimento che richiama quello per il lavoro intermittente. In sostanza si tratta di un mini unilav ed infatti esso prescrive che i committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla Direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms (qui vedo scarse possibilità di dimostrazione dell'invio in caso di ispezione) o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.

Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso successivamente all'accREDITAMENTO dei buoni da parte del beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

Il concessionario provvede al pagamento delle spettanze effettuando altresì il versamento per suo conto dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato a titolo di rimborso spese. La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali può essere rideterminata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS (e qui forse qualche aumento ci sarà perché l'aliquota è destinata ad arrivare al 33% come già stabilito in altra norma).

In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari.

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro (una sorpresa questa che merita approfondimenti anche in funzione delle circolari che verranno emanate, con una apertura anche di tipo economico e di lavoro per questi imprenditori).

Al fine di verificare, mediante apposita banca dati informativa, l'andamento delle

prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio disciplinate dal presente decreto, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico di cui all'articolo che precede, l'INPS e l'INAIL stipulano apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Le abrogazioni sono precisissime infatti è disposto che a far data dall'entrata in vigore del decreto sono abrogati gli articoli da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e viene stabilito anche un regime transitorio affermando che resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, e fino al 31 dicembre 2015, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del decreto delegato.

**Consulente del Lavoro*



In uscita il decreto di riordino delle tipologie contrattuali: occasione persa?

Giovanni Cruciani*

Mentre scriviamo è probabilmente in fase di pubblicazione del decreto di riordino delle tipologie contrattuali. È prudente, per questo, precisare che rispetto alle bozze in circolazione potrebbero esserci delle piccole novità o semplici modifiche al fine di armonizzare il testo con l'ordinamento esistente. Una prima valutazione che si può azzardare è che si tratta di una occasione persa. Lodevole l'iniziativa e le premesse che erano quelle di riscrivere ed armonizzare le forme contrattuali esistenti. Ma nella sostanza questo non è avvenuto. Non ci sono innovazioni né strumenti utili al superamento di questa crisi economica che molti danno per finita mentre poi in termini reali la percezione resta, purtroppo, un'altra. È stato detto ma è evidente che una crisi economica non si può risolvere con la riforma del diritto del lavoro ma solamente con una profonda ed innovativa riforma dell'economia. Fino a che nessuno avrà questo coraggio difficilmente usciremo dalla palude in cui nonostante tutto ci troviamo. Ma, che si tratta di una occasione persa pure per il diritto del lavoro è evidente, poiché non si è dato ascolto a nessuna delle istanze ed esigenze che da varie parti erano state sollevate. Per cui se non si ascoltano i pareri è altrettanto evidente che ognuno resta delle sue posizioni e se non si media e non si arriva ad un testo condiviso difficilmente potrà essere una soluzione positiva per tutti. È un po' come nelle conciliazioni se non si scontentano tutte le parti non è una buona transazione. Solo nel caso in cui tutti sono un po' scontenti si può dire di avere fatto un buon lavoro. Ma perché diciamo che si tratta di una occasione persa? Perché per esempio nel contratto a termine da varie parti era stato sostenuto che la limitazione del numero dei contratti per le aziende di piccole dimensioni è penalizzante, estremamente penalizzante e la sanzione eccessivamente onerosa. Le piccole aziende sono il motore del nostro Paese e se le ingessiamo si rischia molto

perché c'è il pericolo che si fermino del tutto. Non vale aver introdotto agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato e questo per molti motivi. Il primo è che nessuno assume solo per beneficiare delle agevolazioni ma solamente se ci sono le commesse di lavoro. E poi queste nuove agevolazioni sono solamente per l'anno 2015 mentre l'abrogazione dell'agevolazione che era prevista dall'articolo 8 della legge 407/90 è definitiva. Non si sa nulla per gli anni successivi e le aziende che volessero fare delle previsioni a lungo termine non possono farlo se non scommettendo su quello che sarà. Ed anche l'entrata in vigore delle "tutele crescenti" non è stata concomitante con le agevolazioni del bonus pesando questo ritardo nelle scelte dei datori di lavoro. Ed ancora nel contratto a termine non viene specificato, ed invece sarebbe opportuno, che il diritto di precedenza deve essere fatto valere dal lavoratore interessato entro un certo tempo. Neanche questo viene previsto nel riordino e rimane l'indeterminatezza che ha rilevanza nel caso in cui vi fossero nuove assunzioni con agevolazioni contributive. Non sfugge che la legge 92/2012 ha messo il divieto di utilizzo delle agevolazioni contributive in violazione del diritto di precedenza. Della corsa ad ostacoli che il datore deve fare in caso di agevolazioni contributive abbiamo già detto molte volte. Nel contratto di lavoro intermittente, di nuovo il richiamo alla contrattazione collettiva per l'individuazione delle tipologie che possono essere previste oltre al caso generale. È un contratto rivolto ai giovani fino e 24 anni o a soggetti con più di 55 anni. In tutti questi anni di vita di questa tipologia contrattuale forse solo un CCNL ha disciplinato l'istituto ed è del tutto evidente che la contrattazione non ha interesse e non si prodigherà mai per sviluppare questa forma contrattuale che invece è molto utilizzata nelle lavorazioni discontinue e non preventivabili. Per cui a prescindere dall'età e dalle 400 giornate da non superare, per certe attività e lavorazioni il ricorso a contratti intermittenti è utile. Rimane però la tagliola delle 400 giornate da non superare, altrimenti sanzione e l'indeterminatezza della casistica che di fatto è ancora lasciata alle casistiche rintracciabili nel Regio Decreto del 1923 anche se viene annunciato nel testo un decreto del Ministro del Lavoro che dovrà integrare e definire le varie fattispecie, ma che non si sa quando e se verrà mai alla luce. Non è invece stata eliminata la sanzione formale prevista per la mancata comunicazione delle chiamate che per il breve lasso di tempo di un decreto legge intelligentemente poteva essere sanata dall'inserimento delle giornate lavorate nel libro unico del lavoro e questo adempimento eliminava la sanzione amministrativa che invece rimaneva per tutte le ipotesi non regolarizzate prima dell'accesso ispettivo. Tanto che ancora oggi ci si domanda e ci si domanderà ancora su cosa convenga di più una volta che sia capitato di aver dimenticato una o più chiamate, se non inserirle affatto o rischiare che nei cinque anni successivi l'irregolarità possa essere "scoperta". Non è un'occasione persa questa? E non è una limitazione eccessiva le 400 giornate massime di chiamata se le ragioni del lavoro intermittente sono genuine? Cosa deve fare l'azienda: sostituire il lavoratore? Ma qualcosa di più interessante è possibile rintracciarlo nel titolo secondo del decreto laddove vengono superate le collaborazioni a progetto a partire dal 2016. Con buona pace dell'INPS e della gestione separata, molto in attivo, a partire dal 1 gennaio 2016 si applica la disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretino in

prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento al tempo di lavoro. C'è da credere che i datori di lavoro non si lasceranno sorprendere dalla scadenza e che nel 2016, salvo proroghe o sorprese, non ci saranno più le agevolazioni contributive del bonus – esonero contributivo. Ci sarà questa corsa delle aziende al superamento dei contratti a progetto? Le casse dell'INPS ne risentiranno? Vedremo il testo definitivo anche se il primo giudizio è positivo. Finalmente andranno a scomparire i contratti a progetto a contenuto manuale. Rimarranno i contratti di collaborazione, senza progetto, a contenuto intellettuale per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, le attività prestate nei consigli di amministrazione e nella funzione di controllo nei collegi e commissioni, nel caso delle prestazioni di lavoro per fini istituzionali in favore delle associazioni sportive dilettantistiche. Rimarranno anche le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano discipline

specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore. Così sono salvi i contratti di collaborazione e progetto nei call center senza neppure la circolare interpretativa del ministero e senza neppure più la distinzione tra inbound ed in outbound. Ed i pensionati, titolari di una pensione diretta per i quali il progetto non era necessario, che fine faranno? Andranno finalmente in pensione e potranno riposarsi o nelle pieghe del testo potranno sopravvivere? Sembra che le aziende non possano fare a meno del pensionato tuttofare da cui si separano malvolentieri. Nel lavoro accessorio sembra emergere una comunicazione nuova ed aggiuntiva da farsi alla DTL attraverso modalità telematiche, compresi sms o posta elettronica con i dati anagrafici ed il codice fiscale del lavoratore indicando altresì il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi. Ma non veniva già tutto comunicato all'INPS? Ma anche la definizione del lavoro accessorio lascia a desiderare intanto perché rimane un "non contratto" e poi perché viene rimarcato che la natura contrattuale è data dal valore del

contratto che non deve superare i 2.000,00 euro verso il singolo committente ed i 7.000,00 per il percettore, importi ovviamente arrotondati. Detto ciò per decreto il lavoro accessorio ha la natura subordinato o autonoma ed è tale se non supera quegli importi. Per esperienza e un po' di pratica professionale ci sono zone d'Italia dove il lavoro accessorio viene "regolarmente" trasformato degli ispettori INPS in un contratto di lavoro subordinato. Poi si può fare ricorso ma in prima battuta questo è il risultato. Con buona pace anche delle circolari ministeriali. Forse dal riordino ci si attendeva qualcosa di più. Comunque, detto di quello che poteva essere e non è stato, nelle prossime uscite si proverà a rendere conto del testo effettivo del decreto e della sua portata di riordino, partendo magari dalla riscrittura dell'articolo 2103 del codice civile e scendendo in particolare per trattare ognuno degli argomenti riordinati. Magari con il testo definitivo sotto mano sarà meno peggio di quello che sembra oggi; attendiamo dunque con fiducia la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

**Consulente del Lavoro*



DIVERSAMENTE

IL PENSIERO DIFFERENTE CHE ARRICCHISCE LA MENTE

Documento chiuso il 04.05.2015 - tutti i diritti riservati