



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 – primo esame dei principali istituti nella nuova normativa



Abolito il contratto a progetto, dalle ceneri rinasce il contratto di collaborazione

di Giovanni Cruciani *

Non esiste nel nostro ordinamento una via di mezzo fra il rapporto di lavoro subordinato ed il rapporto di lavoro autonomo.

Invece in questi ultimi anni abbiamo riscontrato una progressiva convergenza del contratto a progetto verso le tutele del lavoro subordinato.

Già in passato abbiamo avuto modo di sollevare perplessità circa questo ondeggiamento che non ha portato di certo chiarezza. Anzi gli imprenditori hanno approfittato di questa linea di tendenza per abusare dell'istituto introducendo contratti a progetto sempre più spregiudicati e discutibili per la loro natura.

Dura è stata la lotta dei consulenti del lavoro contro i contratti a progetto non genuini dal momento che la norma ha consentito anche forme discutibili ed ha contribuito anzi ad una sorta di facilitazione nella stipula di tali contratti e di conseguenza anche una tendenza degli imprenditori a spingere verso il massimo utilizzo e risparmio sul filo della legalità.

Ciò ha di certo anche contribuito a rimpinguare le casse dell'INPS con pagamenti verso la Gestione Separata che ha registrato molti "incassi" e pochissime uscite in termini di trattamenti pensionistici.

Sotto questo profilo l'augurio è che il Governo abbia fatto bene i suoi conti in modo che non sia necessario rivedere, a breve, il sistema pensionistico in relazione alle minori entrate che si registreranno nella gestione separata. È impensabile infatti prevedere che tutti i contratti a progetto ad oggi esistenti si trasformino in contratti di lavoro subordinato.

Non è previsto nemmeno, almeno per il momento l'incentivo del bonus occupazionale nel caso delle trasformazioni poiché queste dovranno avvenire al 1 gennaio 2016 quando cioè l'esonero contributivo non sarà più operativo, salvo proroghe.

Inoltre si dovrà fare attenzione su quali contratti si regolarizzeranno poiché sarà sempre possibile l'attività di controllo ispettiva che ben potrebbe riqualificare il rapporto regolarizzato molto prima di quando siamo disposti a farlo contestando la natura del contratto a progetto stesso e retrocedendo la conversione a data precedente con addebito di contributi e sanzioni. Altro che possibili agevolazioni contributive per la sanatoria!

Inoltre abbiamo detto anche in altre occasioni che il contratto a progetto era alla ricerca di una contaminazione quando nella legge 92/2012 veniva richiesto che "il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle OO.SS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" e sempre nella stessa norma, poco più avanti, veniva stabilito che al momento di determinare il corrispettivo "il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto doveva essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito".

E ancora che in relazione alla particolare natura della prestazione e del contratto questo ... "non poteva essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici ed in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni

equiparabili svolte dai lavoratori subordinati dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale".

Dall'esame letterale emerge chiaramente una contraddizione insanabile da una parte ci si deve affrancare dal lavoro subordinato quando si dice che il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti esecutivi o ripetitivi e dall'altra bisogna rientrare per individuare il compenso, nello stesso modo con cui lo dobbiamo commisurare per i lavoratori subordinati.

Da una parte si richiedeva una professionalità superiore e non riconducibile a prestazioni semplici o elementari ma dall'altra il compenso doveva essere ricondotto a quello del lavoratore subordinato.

Queste pericolose contaminazioni hanno comportato delle falle che aprivano il fianco a facili conclusioni da parte di chi era chiamato a controllare la genuinità del contratto a progetto.

A questo punto salutiamo con favore la norma contenuta nel D. Lgs. n. 81/2015 che abroga il contratto a progetto.

Così torniamo all'antico, ci sarà bisogno di una rieducazione da parte nostra ma è necessario fare in fretta e resettare nella nostra mente tutto quanto pensato per i contratti a progetto e tornare più rapidamente alle vecchie norme per il contratto di collaborazione.

Si applica, quindi la normativa relativa al rapporto di lavoro subordinato tutte le volte che le prestazioni di lavoro siano esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche in riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro.

Le collaborazioni che non presentino questi elementi possono essere validamente costituite ed anche certificate per rafforzarne la legittimità.

È possibile, infatti stipulare contratti di collaborazione in presenza di accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nel caso di collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, per le attività prestate nell'esercizio della funzione di componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e per la partecipazione a collegi e commissioni, per le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI.

Al momento sono questi i parametri di riferimento ed è previsto che un Decreto Ministeriale definisca e precisi le figure e le professionalità ammissibili.

Stente tutte queste premesse non possiamo che salutare con favore la fine dei contratti a progetto a contenuto manuale ammessi fino a pochi giorni fa, almeno faremo chiarezza.

Ed in attesa del Decreto Ministeriale che potrà essere di aiuto nella individuazione delle fattispecie ammissibili ricordiamo che sono collaboratori coordinati e continuativi coloro che esercitano una attività, non rientrante nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente né rientranti nell'oggetto di arte o professione abituale e che presentino le seguenti caratteristiche: assenza del vincolo della subordinazione, prestazione resa a favore di un committente, nessun impiego di mezzi organizzati.

Torniamo al concetto di collaboratore che non è dipendente poiché manca il vincolo della subordinazione, non è lavoratore autonomo inteso come colui che esercita un'arte o una professione abituale e non è attività imprenditoriale dal momento che manca l'organizzazione di mezzi.

Il collaboratore allora è colui che si impegna a compiere un'opera o un servizio anche in via continuativa a favore del committente, del quale può utilizzare le strutture e gli strumenti di lavoro ma senza che sussista il vincolo della subordinazione.

In conclusione non devono sussistere gli indici rilevatori della subordinazione che sono il potere direttivo e disciplinare, l'inserimento del dipendente nella organizzazione produttiva aziendale, lo svolgimento della prestazione attraverso l'utilizzo di strumenti professionali messi a disposizione del datore di lavoro, l'insussistenza di un rischio di impresa in capo al dipendente, la retribuzione periodica, l'obbligo di comunicazione delle proprie presenze ed assenze dal posto di lavoro, l'osservanza di un orario di lavoro, l'obbligo di concordare il periodo di ferie, ecc.

Se non ci sono questi elementi già siamo a buon punto nella definizione del contratto di collaborazione.

Si è detto è un bene questo ritorno all'antico ma nell'immediatezza c'è da lavorare per resettare la concezione di contratto di collaborazione che gli imprenditori nostri clienti hanno in testa.

Questa opera sarà la più difficile da compiere.

***Consulente del Lavoro**



Si compie il lungo cammino di equiparazione delle co.co.co. al lavoro subordinato: il diritto del lavoro a una svolta

di Francesco Stolfa *

Un po' di storia.- C'erano una volta il lavoro subordinato e il lavoro autonomo. Punto. Senza terze possibilità. E il diritto del lavoro era molto più semplice. Certo il confine fra le due fattispecie non era chiarissimo a livello teorico (gli studenti universitari erano terrorizzati, in sede d'esame, dall'eventualità che venisse loro posta quella domanda) ma nella pratica aziendale e nelle aule giudiziarie la distinzione era quasi sempre piuttosto chiara. Nelle mie esperienze accademiche insegnavo agli studenti che il criterio cardine, quasi infallibile, di distinzione era quello economico: se il lavoro autonomo costava all'azienda meno di quello subordinato quel rapporto era fasullo, era lavoro subordinato simulato come autonomo. Applicando comunque quelli che la giurisprudenza chiamava "indici rivelatori della subordinazione" (inserimento nell'organizzazione datoriale, subordinazione costante al potere direttivo/disciplinare, osservanza di un orario di lavoro fissato dal datore, retribuzione commisurata ad tempus) nel 95% dei casi era ben chiaro quale delle due fattispecie ricorresse.

Quella distinzione costituiva lo spartiacque fondamentale e decisivo fra il mondo dei lavoratori ritenuti parte debole del rapporto e quindi destinatari di tutte le tutele previste dall'ordinamento (frutto di secolari lotte sindacali e politiche) e quello dei lavoratori autonomi, ritenuti parte paritaria e quindi non destinataria di particolari tutele.

Poi, a cominciare dal 1973, le cose cominciarono a complicarsi con l'introduzione del cd. lavoro parasubordinato, ossia di quelle collaborazioni prevalentemente personali, rese in modo continuativo e coordinato rispetto all'organizzazione del committente (divenute famose con l'acronimo co.co.co.) al quale, però, l'art. 409 n. 3 del codice di procedura civile riconosceva una mera tutela processuale, attribuendo le eventuali controversie alla competenza del Giudice del Lavoro. Da quel momento, però, si cominciarono a introdurre, via via, una serie di ulteriori tutele (quella previdenziale, la registrazione presso i centri per l'impiego ecc.) finché, nel 2003, la cd. Legge Biagi, un po' per compensare alcune forme di flessibilizzazione introdotte nel lavoro subordinato, cominciò a manifestare una certa ostilità del legislatore verso quella che ormai era diventata un *terzium genus*, una fattispecie intermedia, fra lavoro subordinato e lavoro autonomo: così il lavoro parasubordinato diventò necessariamente a termine e gli fu imposta la *camicia di forza* del "progetto"; salvo che in alcune fattispecie particolari, espressamente previste dalla

legge, in cui le caratteristiche del lavoratore fornivano adeguate garanzie di genuinità del rapporto o in cui le caratteristiche del committente rendevano inapplicabile il meccanismo del "progetto". La medesima legge aggiungeva una serie di tutele molto simili a quelle previste per il lavoro subordinato arrivando persino, all'art. 63, a introdurre una sorta di "art. 36" per i lavoratori parasubordinati in forza del quale "Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e non può essere inferiore ai minimi ... salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi". Una norma, stranamente, molto sottovalutata in sede giudiziaria.

Nel 2008 la prima avvisaglia che il lungo percorso di avvicinamento delle co.co.co. al lavoro subordinato era in dirittura d'arrivo venne dal D. Lgs. 81 che, in materia di sicurezza-lavoro (innovando rispetto a tutta la normativa previgente), individuò come destinatario-tipo della tutela prevenzionale non più il lavoratore dipendente bensì il lavoratore "inserito nell'organizzazione" aziendale, "indipendentemente dalla tipologia contrattuale" utilizzata. Successivamente, la legge Fornero che, nel 2012, ha introdotto una presunzione semplice di subordinazione tutte le volte che la prestazione del collaboratore si svolgesse con "modalità analoghe" a quelle dei lavoratori dipendenti.

Le collaborazioni parasubordinate equiparate.- Il D. Lgs. 81/2015 ha quindi solo portato a compimento questo lungo percorso realizzando il definitivo ampliamento della fattispecie giuridica che fa da punto di riferimento della tutela lavoristica. L'art. 2, infatti, prevede espressamente che "A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione" che presentino alcune caratteristiche. Oggi non possiamo più parlare, dunque, di un diritto del lavoro subordinato poiché lo spartiacque della tutela assicurata dall'ordinamento non è più la subordinazione (che perde, quindi, gran parte della sua importanza); gli elementi decisivi ai fini dell'applicazione o meno del complessivo diritto del lavoro italiano - nei suoi aspetti retributivi, contributivi, normativi e persino sindacali - sono altri e, precisamente, quelli espressamente individuati, subito dopo, dal medesimo art. 2:

- Il carattere **esclusivamente personale** della prestazione resa dal lavoratore;
- la **continuità** di tale medesima prestazione
- l'**etero-organizzazione** della medesima, che deve essere rimessa al committente e riguardare, fra gli altri aspetti, necessariamente i tempi e il luogo di lavoro.

Questi tre elementi, già dicevo in un precedente numero di questa rubrica, saranno sicuramente l'oggetto privilegiato dello studio della dottrina giuslavoristica e dell'analisi giurisprudenziale nei prossimi anni.

Nella versione del decreto licenziato in bozza dal Consiglio dei Ministri ed inviato alle commissioni parlamentari per il prescritto parere, vi era un ulteriore elemento che poi, nella stesura definitiva del decreto, è stato invece eliminato, quello del **contenuto ripetitivo** della prestazione. Questa eliminazione non solo amplia notevolmente il novero delle collaborazioni *equiparate* ma assume una chiara valenza anche a fini interpretativi poiché evidenziata la volontà del legislatore di ampliare la tutela giuslavoristica a tutte le collaborazioni, indipendentemente dal contenuto della prestazione dedotta in contratto ed attribuendo rilevanza esclusiva e determinante solo alle **modalità** con cui tale prestazione venga espletata.

A ciò si aggiunga che la riforma non richiama, fra i requisiti necessari per l'estensione della disciplina del lavoro subordinato, uno degli elementi previsti dall'art. 409, n. 3, del c.p.c., quello del **coordinamento**. Come noto, esso viene individuato dalla dottrina e dalla giurisprudenza in quella particolare modalità della prestazione dedotta nel contratto di lavoro parasubordinato che ricorre quando il collaboratore si obblighi a renderla non "a regola d'arte", ossia secondo la diligenza professionale, bensì *funzionale* rispetto alle specifiche esigenze del committente, in modo tale cioè da poter essere inserita e concretamente utilizzata nell'ambito della sua organizzazione produttiva. È coordinata, ad esempio, la prestazione professionale del Consulente del Lavoro che non si limiti a fornire all'azienda dei consigli di carattere generale e teorico o dei pareri pro-veritate su varie questioni lavoristiche ma le fornisca una vera e propria consulenza concretamente finalizzata a influire sull'organizzazione del lavoro aziendale, integrandovisi organicamente come una sorta di capo del personale esterno. Il mancato inserimento del requisito del "coordinamento" fra quelli che determinano l'estensione della tutela del lavoro subordinato finisce per applicare quest'ultima a una cerchia molto ampia di rapporti di lavoro professionale.

Determinante, al fine di individuare la nuova fattispecie equiparata al lavoro subordinato, appare il requisito della **etero-organizzazione**. Essa non coincide con la *subordinazione* tipica del lavoro dipendente e deve consistere in qualcosa di meno cogente in quanto il rapporto rimane sempre di lavoro autonomo (altrimenti non si parlerebbe di equiparazione). D'altro canto, però, alla luce del dato testuale - che non fa distinzioni di sorta - deve ritenersi che tale etero-organizzazione debba riguardare ogni aspetto della prestazione lavorativa e soprattutto l'orario e il luogo di lavoro: se uno di questi ultimi due aspetti viene, invece, rimesso alla libera determinazione dal lavoratore, senza significative ingerenze del committente, non saremmo in presenza di un rapporto *equiparato*. Tanto si ricava a mio avviso dal fatto che la norma, nella sua formulazione testuale, sembra riferirsi a fattispecie in cui l'intera organizzazione della prestazione lavorativa sia determinata dal committente; essa, inoltre, opera un riferimento rafforzato alla organizzazione dei tempi "e" del luogo di lavoro ("anche con riferimento ...") che devono, quindi, essere necessariamente rimesse al committente. È agevole ricavare,

insomma, dal dato testuale che l'etero-determinazione del committente non può mancare né per i tempi né per il luogo e che, quindi, in mancanza di uno di tali elementi, il rapporto di collaborazione deve ritenersi sottratto alla disciplina dell'art. 2, comma 1.

Altrettanto evidente, comunque, in ragione della congiunzione "e", appare il fatto che, per determinarsi l'equiparazione al lavoro dipendente, tutti i tre predetti requisiti devono ricorrere contestualmente e sommarsi fra loro.

La norma, dopo aver delineato questa nuova fattispecie che potremmo definire di "**lavoro parasubordinato equiparato**" prevede subito dopo (al secondo comma) una serie di rapporti particolari che ne rimangono esclusi e che, in quanto eccezioni alla regola generale, devono ritenersi di stretta interpretazione:

- a) collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni 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;
- b) collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) attività prestate, nell'esercizio della loro funzione, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche di cui all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

L'eccezione sub a) è molto importante poiché, rappresenta l'unica possibilità di far rientrare fra le esclusioni le varie fattispecie che, rispetto alla formulazione del vecchio art. 61, del D. lgs. 276/2003, "mancano all'appello" (agenti e rappresentanti di commercio, call-center, pensionati di vecchiaia). Un limite considerevole è costituito dal fatto che deve trattarsi di un contratto collettivo nazionale. Per quanto riguarda specificamente gli agenti di commercio, il problema non è di poco rilievo, anche tenendo conto dell'abolizione del relativo Ruolo (operato con D.lgs 26/03/2010, n. 59). Non pare proprio che essi possano rientrare nelle "professioni intellettuali" provviste di albo di cui alla lett. B) anche perché, come innanzi si rilevava le eccezioni alla regola generale devo essere interpretate restrittivamente. Gli agenti restano, quindi, assoggettati pienamente all'art. 2, comma 1, con la conseguenza che, ove ricorrano i requisiti innanzi descritti (pensiamo a un agente per il quale vi sia ingerenza del committente in ordine ai tempi e al luogo di lavoro), si applicherebbero integralmente le norme sul lavoro subordinato, pur senza necessità di mettere in discussione la natura agenziale e quindi autonoma del rapporto. Per tutte queste esclusioni che, dicevo, mancano oggi all'appello, l'unica possibilità di essere ripristinate è quella di rientrare nelle previsioni di un CCNL o, nel caso degli agenti,

di un accordo economico collettivo. Resta ferma, naturalmente, anche la possibilità di utilizzare a tale scopo gli speciali poteri derogatori oggi riconosciuti alla contrattazione collettiva aziendale dall'art. 8, del Dl. 138/2011 (cd. contrattazione di prossimità).

Le eccezioni di cui ai punti 3) e 4) riprendono pedissequamente quelle già previste nell'art. 61 del D. lgs. 276/2003.

Considerando la normativa nel suo complesso viene, comunque, a delinarsi una fattispecie di "lavoro parasubordinato equiparato" molto ampia (molto più ampia di quella che aveva disegnato la prima stesura del decreto) i cui contorni, comunque, sono ancora tutti da definire e che, presumibilmente, darà luogo, specie nei primi tempi, a un esteso contenzioso. Sono molte, infatti, le figure che potrebbero rientrare in tale nuova fattispecie in maniera imprevista: oltre ai già menzionati agenti di commercio, si pensi anche a tutte quelle figure di collaboratori autonomi che, collegati all'azienda committente in via telematica, siano comunque obbligati ad operare da una determinata postazione lavorativa, organizzata dalla committente presso il proprio studio o la propria abitazione, secondo orari predeterminati.

La certificazione.- Il comma 3 dell'art. 2 prevede che "*Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1*". Lo strumento della certificazione può servire, quindi, a definire i confini di questi nuovi rapporti di collaborazione portando qualche elemento di certezza in più agli operatori. Le commissioni di certificazione - comprese quelle costituite presso gli Ordini Provinciali dei Consulenti del Lavoro - sentite le parti, dovrebbero attestare l'assenza dei tre requisiti di *parasubordinazione equiparata* individuati dalla norma. Ovviamente i certificatori non potranno che limitarsi ad effettuare tale verifica *sulla carta*, esaminando il testo contrattuale che sottoporranno loro le parti e verificandone la genuinità, ossia la sua corrispondenza alla volontà effettiva dei contraenti. Ferma e impregiudicata resta, invece, ogni verifica sulle concrete modalità che il rapporto andrà ad assumere durante il suo svolgimento che potrà essere effettuata solo ex post dal giudice del lavoro. In ragione degli effetti tipici della certificazione (art. 79. D. Lgs. 276/2003), ogni verifica del contratto certificato resterà inibita, invece, in sede ispettiva, restando agli enti preposti solo la possibilità di impugnare in sede giudiziale il contratto certificato. La legge aggiunge che, nella procedura di certificazione, il lavoratore (chissà perché solo il lavoratore) potrà farsi assistere da un avvocato o da un consulente del lavoro, ma la precisazione appare pleonastica in quanto questi, come del resto il datore di lavoro, può farsi assistere da chi gli pare.

Il vuoto normativo fra l'abrogazione delle vecchie norme e l'entrata in vigore delle nuove.- Sebbene la cosa fosse stata segnalata da più parti (anche dall'ANCL-SU), il Governo, in sede di stesura definitiva del decreto, non ha ritenuto di porre rimedio a quella che appare come una

vera e propria svista nella regolamentazione dell'avvicendamento fra vecchia a nuova normativa.

L'art. 2 prevede infatti che solo a far data dal 1° gennaio 2016 alle collaborazioni parasubordinate equiparate si applicheranno le norme proprie del lavoro subordinato, mentre l'art. 52, I comma, prevede che le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del D. Lgs. 276/2003 vengano abrogate contestualmente all'entrata in vigore della riforma e quindi sin dal 25 giugno 2015. Tali norme, infatti, precisa lo stesso articolo, "continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Resta da chiedersi quale sarà la regolamentazione dei contratti di collaborazione stipulati fra il 25 giugno e il 31 dicembre 2015. Il testo legislativo non pare dar adito a dubbi: essi saranno regolati esclusivamente dall'art. 409 n. 3, c.p.c., ossia saranno del tutto liberi nella forma e nella sostanza, senza possibilità alcuna di distinzione fra equiparati e non equiparati, senza cioè che assumano alcuna rilevanza i requisiti previsti dall'art. 2, comma 1 che, come detto, entrano in vigore solo il primo gennaio; ad essi, quindi, non si applicherà la disciplina del lavoro subordinato ma neanche quella dei contratti a progetto, ormai abrogata. Una sorta di inspiegabile periodo di vuoto legislativo Resterà invece applicabile, in aggiunta alla norma del codice di procedura civile, sia la disciplina alle comunicazioni amministrative, relativa alla gestione contabile del rapporto (registrazione a libro unico ecc.) che quella previdenziale, che non sono state toccate dalla riforma.

Il problema, però, potrebbe essere ancora più grave di quanto non appaia a prima vista. Può sorgere, infatti, un dubbio ulteriore inerente la disciplina applicabile a questi contratti di collaborazione stipulati nel periodo di *vacatio* qualora essi protraggano la loro durata anche oltre il 1° gennaio 2016, data di entrata in vigore del nuovo regime (pensiamo ovviamente soprattutto all'ipotesi di contratti di collaborazione stipulati a tempo indeterminato).

Ci si può chiedere, infatti, se questi rapporti rimangano regolati dalla disciplina intermedia (cioè solo l'art. 409 n. 3, c.p.c. + comunicazioni amministrative + obblighi previdenziali) anche dopo il 31 dicembre 2015 e per tutta la loro durata in applicazione del principio "tempus regit actum" (per una sua applicazione ai contratti di lavoro v. Cass. Civ. sez. lav., 12/10/2006 n. 21818).

Di solito, infatti, salvo diversa disposizione legislativa, i contratti di durata restano assoggettati alla disciplina legale in vigore al momento della stipula, restando inapplicabile l'eventuale *jus superveniens*.

Nel caso di specie, potrebbe far propendere per la tesi opposta il fatto che la legge, appunto prima della stipula, abbia stabilito la data di entrata in vigore di una diversa disciplina per cui le parti non potrebbero lamentare alcun legittimo affidamento sulla disciplina vigente al momento della stipula essendo già a conoscenza della variazione imminente.

Ma il dubbio rimane; e non è di poco conto.

Ma anche se si dovesse ritenere che dal 1° gennaio 2016 a tali contratti si applicherà automaticamente l'art. 2, del decreto in commento, resta da chiedersi come dovrebbe concretamente realizzarsi questa conversione della disciplina, ad esempio, in campo previdenziale, laddove il rapporto dovrebbe passare dalla gestione Separata all'Assicurazione Generale Obbligatoria. Come si vede gli interrogativi sono di un certo rilievo e la dose di incertezza che si riversa su tali rapporti di lavoro è elevata: le ragioni per cui il legislatore abbia caparbiamente voluto conservare questi quasi sei mesi di anarchia regolativa, con tutti i problemi interpretativi che essa si porta dietro, resta uno dei tanti misteri insondabili di questo Jobs Act.

La parziale eliminazione delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro e le cd. partite IVA.-
Solo brevissime riflessioni meritano le ennesime novità inerenti il contratto di **associazione in partecipazione**.

Nella formulazione che era stata accolta nella prima stesura adottata dal Consiglio dei Ministri in prima lettura, risultava eliminata in radice la possibilità di dedurre in tale contratto ogni tipo di apporto lavorativo, restando quindi giuridicamente legittima solo l'associazione in partecipazione con apporto di capitale. La stesura definitiva, invece, elimina tale possibilità solo se l'associato in partecipazione sia una persona fisica.

Permane, quindi, la possibilità di apportare una prestazione lavorativa da parte di un gruppo di persone riuniti in società (di persone o di capitali) o in cooperativa. La ratio di questa falciatura delle associazioni in partecipazione rientra nei misteri insondabili di cui sopra, specie ora che la scure si è accanita contro gli associati singoli e ha risparmiato, invece, inspiegabilmente, le società.

I contratti di associazione in partecipazione in corso (anche quelli a tempo indeterminato) restano validi fino alla loro scadenza.

L'abrogazione dell'art. 69-bis del D. Lgs. 276/2003 che regolava le **partite IVA** comporta una certa liberalizzazione di tali contratti che restano ora assoggettati solo alle norme generali (art. 2222 ss. Cod. civ.) e rispetto ai quali non operano più le rigide presunzioni previste dalla norma abrogata.

Resta fermo che deve trattarsi, comunque, di rapporti di lavoro non solo autonomo ma anche occasionale, privi dei requisiti fissati dall'art. 409 n. 3, c.p.c. e soprattutto di quelli ex art. 2, co. 1, del presente decreto, derivandone, in caso contrario, l'applicazione anche ad essi delle norme sul lavoro subordinato.

***Avvocato, giuslavorista, Ufficio Legale Ancl**



Lavoro a tempo parziale: flessibilità, liberalizzazione, qualche ingrediente di precarietà

di Renzo La Costa * **

Questa complessa riforma del mercato del lavoro, sarà sicuramente oggetto nel tempo, a prestarsi a letture contrastanti tra liberalizzazioni e snellimento dei rapporti di lavoro (vedasi su tutti i nuovi contratti a tutele crescenti) e precarizzazioni dei rapporti di lavoro. Interpretando i principi della "flexsecurity", il Governo ha messo in campo una sostanziale ed ormai estrema "flessibilizzazione" dei contratti di lavoro, adottando anche contrappesi di tutela sociale della disoccupazione e dell'accompagnamento alla ricollocazione dei lavoratori espulsi dai cicli produttivi. Se la citata flessibilizzazione parte da subito, con i nuovi contratti di lavoro dettati dal Dlgs 81/2015 in materia di riordino delle tipologie contrattuali in uno al Dlgs 23/2015 recante le cd. Tutele crescenti, molti dubbi appaiono legittimi circa il nuovo sistema di protezione del lavoratore (demandato a centri per l'impiego ad agenzie di somministrazione) che intenderebbe mutare l'apparato già da tempo efficiente ed efficace di alcuni stati europei ben più progrediti del nostro, ma che si scontrerà sulla inefficienza ed inefficacia del sistema pubblico, tra l'altro contemporaneamente interessato dalla abolizione delle Province- titolari della rete dei centri per l'impiego – che chissà quando e come, passerà alle Regioni .

Se quindi la contrattualistica del lavoro recepisce istantaneamente le nuove regole, di contro le conseguenze negative della flessibilità in uscita non troveranno chissà per quanto il sistema delineato dalle nuove leggi di accompagnamento alla ricollocazione occupazionale. L'Inps è apparso molto pronto nel recepire e disciplinare le nuove disposizioni in materia di Naspì, Dis-coll ed indennità di disoccupazione, ma non è la prontezza di un assegno di sostentamento che cambia la situazione occupazionale del nostro Paese.

La mancata contemporaneità dei pilastri fondamentali della precitata flexsecurity (flessibilità nei rapporti di lavoro e grande rete di protezione sociale del lavoratore) può inficiare gli effetti della riforma, riducendola ad una nuova iniezione di precarietà assistita unicamente dal sostegno economico temporaneo, senza ulteriori orizzonti. E' pur vero che è in cantiere la riforma dei servizi per l'impiego: ma proprio perché tale riforma è in cantiere, si ha la prova provata della mancanza della contestualità delle varie riforme. Nel frattempo le norme sui rapporti di lavoro cambiano, e cambiano radicalmente: come il caso della disciplina del part-time, riscritta dal citato dlgs 81/2015.

Una importante osservazione preliminare va sicuramente evidenziata: il testo di riordino in commento – relativamente al part time – non fa nessun accenno alle tradizionali e

consolidate forme di part time: orizzontale, verticale o misto. Per la nuova disciplina, è a tempo parziale un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato – anche a tempo determinato – che sia stipulato ad orario ridotto rispetto a quello contrattuale. Ne consegue che i vari rapporti di lavoro a tempo parziale saranno tali solo in presenza della apposizione dell'orario di lavoro in forma ridotta, la cui tipologia specifica (orizzontale, verticale, o mista) risulta ora ininfluente ai fini della qualificazione del rapporto ma solo inerente al profilo organizzativo del rapporto medesimo.

Profilo organizzativo che in effetti non incide sulla qualificazione del rapporto, ma solo sulla sua esecuzione. Non può non riconoscersi – su tale aspetto – una evidente semplificazione normativa, che lascia alle parti la facoltà di disciplinare l'organizzazione della prestazione lavorativa in funzione delle specifiche esigenze aziendali. Rimane, nella novella legislativa, la necessità della forma scritta contrattuale ai fini della prova. Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve ora essere contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Anche questo è un passaggio estremamente importante del decreto – che peraltro riconferma regole già vigenti – per il quale non potranno essere ritenuti legittimi né conformi alla legge, contratti a tempo parziale cd. “volatili” che fissano solo un orario settimanale o mensile ridotto, senza definire la specifica collocazione oraria della prestazione lavorativa nel giorno, nella settimana o nel mese.

E' quindi altrettanto evidente che un contratto a tempo parziale “volatile” o “aleatorio” si presta a sicura contestazione ed a plausibile soccombenza in sede giudiziaria, senza peraltro poter avere alcuna sorte positiva in sede di eventuale certificazione. E' confermata anche la strutturazione già vigente dell'orario di lavoro, tra orario ridotto, orario supplementare nell'ambito del normale orario di lavoro, orario di lavoro straordinario. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha infatti la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro disciplinato dal CCNL applicato, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate.

Tale percentuale fissata dal legislatore è da intendersi quindi modificabile (in diminuzione o aumento) unicamente dalla contrattazione collettiva. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. E' quindi onere del lavoratore provare ed eventualmente documentare l'impossibilità di aderire alla richiesta del datore. Il lavoro supplementare deve essere retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Nel rapporto di

lavoro a tempo parziale rimane consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tale (come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003, quello svolto oltre il normale orario di lavoro fissato a tempo pieno dal CCNL. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. Clausole, che evidentemente devono essere riportate chiaramente nel contratto tra le parti, pena la inefficacia per le medesime parti stipulanti. Nella nuova disciplina di tali clausole, devono essere ricomprese anche tutte le ipotesi delle ex clausole flessibili inerenti la collocazione temporanea della prestazione.

Per l'attuazione di una delle variazioni temporali contenute nelle dette clausole elastiche stipulate, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti (anche qui si evidenzia la valenza del contratto tra le parti), nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Va qui evidenziato che la norma nulla indica nel caso in cui il Consulente del Lavoro che già assiste per mandato professionale il datore di lavoro, possa essere chiamato alla assistenza anche del lavoratore: solo la presunzione di terzietà del professionista, può superare ipotesi di incompatibilità o interessi in conflitto.

Seguono, nella novella ulteriori misure facilmente leggibili in ordine alla parità di trattamento del lavoratore part time con altri lavoratori, alla tutela del lavoratore in materia di licenziamento, alla tutela del lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative, tutela della maternità, criteri di computo dei lavoratori part time. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Viene anche confermata dal testo di riordino l'abolizione del diritto di ripensamento del lavoratore rispetto alla accettazione delle clausole elastiche, che era stato introdotto dalla Legge Fornero.

Appare quindi che si è voluta adottare una mediazione tra le varie formulazioni legislative in vigore nel medio ultimo periodo, approcciando anche un sostanziale bilanciamento tra i distinti e diversi interessi delle parti contrattuali. Un testo unico del lavoro ad orario ridotto, che però si è limitato alla disciplina dello stato dell'arte, senza

aprire e sollecitare la contrattazione collettiva, all'utilizzo del part time a sostegno di nuova occupazione: prevedere ad esempio il come utilizzare il part time per il ricambio generazionale aziendale, anche in forma di mista con il job sharing, sarebbe stata cosa buona e giusta. Ma evidentemente, come in tutte le leggi scritte, si lascia ancora molto da scrivere.

***Ispettore del lavoro**

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



Il jobs act dell'apprendistato e del lavoro accessorio.

di David Trotti*

Ancora una volta torniamo a parlare di apprendistato e lavoro accessorio, ma questa volta lo facciamo parlando del famoso jobs act, che uscito nel mese di giugno è ancora monco per molti aspetti applicativi, come ampiamente recita la nota di Minlavoro prot.3337/2015:

In data 24 giugno 2015 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 144 - Supplemento Ordinario n. 34 - il decreto legislativo n. 81, attuativo della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Legge Delega sul Jobs Act) recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni.

In particolare, l'articolo 49, comma 3, rispondendo all'intenzione del legislatore della legge delega di razionalizzare tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, prevede che la comunicazione di inizio della prestazione di lavoro accessorio vada comunicata alla Direzione territoriale del lavoro competente con modalità esclusivamente telematiche.

Al fine dei necessari approfondimenti in ordine alla attuazione dell'obbligo di legge e nelle more della attivazione delle relative procedure telematiche, si informa che la comunicazione in questione sarà effettuata agli Istituti previdenziali secondo le attuali procedure.

Come si vede una norma che è assolutamente in fieri e che entrerà EFFETTIVAMENTE E PIENAMENTE IN VIGORE dopo molti aggiustamenti di prassi.

Il mio compito è quello di commentare due degli istituti toccati dalla riforma, l'apprendistato ed il lavoro accessorio. Iniziamo a parlare di:

Apprendistato

In questi ultimi tempi il legislatore sta facendo una gara con se stesso nel modificare tempo determinato e apprendistato con una continuità esasperante che mette in cattiva luce anche gli istituti stessi. Così questa volta si cerca, in tema di apprendistato, di fare delle modifiche normative che a parere di chi scrive non hanno prodotto significativi

cambiamenti. E così il contratto continua, statistiche alla mano ad essere sempre meno utilizzato. Le novità riguardano nel nostro caso soprattutto il primo ed il terzo tipo di apprendistato. Su questo tema ho già scritto sulla pagina di Italia oggi del Sindacato (che compare ogni venerdì) dicendo che il problema che emerge da quanto fatto è un fatto culturale: *Oggi ero ad un Convegno e parlavamo dell'art.4 dello statuto dei lavoratori e c'erano dei giovani che non capivano quella norma e che chiedevano quale era la sua necessità. Abbiamo spiegato la genesi che portò negli anni 70 del secolo scorso a farla comparire e mi sono accorto che non capivano, non perché mancassero loro gli strumenti, ma perché hanno un'altra cultura, SEMPLICEMENTE NON SONO I RAGAZZI DEGLI ANNI 70. I ragazzi che hanno dieci social SULLO SMARTPHONE, che sono passati dal telecomando allo swipe non possono capire l'art.4. Le tutele a cui pensano sono diverse perché non sono i ragazzi del '70 sono quelli del 2015. Ho pensato allora alle lotte che come Sindacato facciamo perché non solo cambino le norme, ma perché cambi la cultura delle cose. L'esempio più palese di questo scollamento culturale è nell'art.41 del decreto attuativo del jobs act in cui vengono definite le tipologie di apprendistato. In un mondo che usa hashtag, sms (160 caratteri) e twitter (140 caratteri) per descrivere interi discorsi e messaggi, la prima tipologia di apprendistato viene chiamata: apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Questa è la differenza, non si tratta di norma o di tutele o di leggi, si tratta di ciò che è nella testa, descriviamo una istituzione che debbono usare non con il loro linguaggio, ma con il nostro. Semplicemente non capiamo dove e come vivono e questo è il dramma: siamo impegnati a salvaguardare le nostre cose, non a capire i loro bisogni. Noi consulenti continueremo a lottare per loro, per i nostri figli e per i nostri tirocinanti anche attraverso l'uso del linguaggio nelle leggi. Tutto qui. Quel nome descrive un abisso, speriamo di colmarlo.*

Detto ciò torniamo alla norma precisando che oltre alla modifica del nome secondo lo schema il contratto dovrebbe integrare organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni diviene un rapporto di lavoro che determina la possibilità di ottenere il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria ed il certificato di specializzazione superiore. In questa ottica altra novità è quella di vedere utilizzabile sostanzialmente l'apprendistato a partire dal secondo anno della scuola superiore. Qui vedremo cosa succederà con la riforma della scuola e come questo strumento si intersecherà con quanto sta avvenendo in questo settore.

Una novità non novità (in quanto riproposta dal DL 34/2015) riguarda retribuzione durante le ore di formazione. Per quelle svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe

dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Per il secondo tipo, l'apprendistato professionalizzante non ci sono grandi novità, da annotare solo:

- 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 (dalla indicazione generica sembrano ricomprendersi tutte le tipologie naspi, aspi, asdi, dis-coll.....). Per essi trovano applicazione, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali (e qui bisognerà raccordare le norme con una attenta analisi), nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge (ricordando però che questa verrà abrogata il 31/12/2016).

• Per il terzo tipo ricorso al sistema duale in maniera simile a quello del primo solo che i titoli conseguibili sono quelli di alta formazione ed universitari. Retribuzione delle ore di formazione al 10% di quella normale per le ore passate in azienda, ed esonero per quelle esterne.

Le norme precisano che nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa (un bel rompicapo di diritto del lavoro la forma di tale attestazione).

Un elemento di riflessione è invece quello che riguarda per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria che pare estendersi alle contribuzioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; per l'assicurazione contro le malattie; per l'assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia; per la maternità; per l'assegno familiare; ma anche l'assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, nel testo non si parla dello 0,30% aggiuntivo come attualmente è.

A questo riguardo ci sarà bisogno di una precisazione perché se venisse applicata l'Aspi e non la Naspi avremo per gli apprendisti riferimenti diversi dal punto di vista dell'applicazione ricordiamo che l'aspi non è morta ma è stata semplicemente integrata dalla Naspi come recita il DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 22, all'articolo 1:

A decorrere dal 1 maggio 2015 è istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) di cui all'art. 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, una indennità mensile di disoccupazione, denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI), avente la funzione di

fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. La NASPI sostituisce le prestazioni di ASPI e miniASPI introdotte dall'art. 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92 con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 maggio 2015.

Qui annotiamo che nel D.Lgs. 81/2015 recita: Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare;

e sul punto e qualcuno ci dovrà dire di cosa si tratta.....infatti la legge dovrebbe conoscere che l'Istituto a cui ci si riferisce (probabilmente) è l'assegno al nucleo familiare (ANF), *mentre come il sito Inps riporta: Gli assegni familiari sono una prestazione a sostegno delle famiglie di alcune categorie di lavoratori italiani, comunitari ed extracomunitari lavoratori nel territorio italiano, il cui nucleo familiare abbia un reddito complessivo al di sotto dei limiti stabiliti annualmente dalla legge.*

Lavoro accessorio

Il lavoro accessorio basato solo sulla corresponsione di una somma con il voucher riceve un po' di maquillage senza però risolvere il dilemma centrale che si agita su questo istituto (la sua natura) che non è lavoro autonomo o subordinato e che ormai viene utilizzato per tutte le attività produttive. Il decreto precisa che per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro (erano 5.000) nel corso di un anno civile (qui modifica perché in precedenza si parlava di anno solare), 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 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 Per chi utilizza ammortizzatori sociali la somma è di 3.000 euro, qui la novità è che per questa tipologia si è passati dal regime transitorio a quello definitivo. Tutte le somme ovviamente devono essere lordizzate, trattandosi di valori netti, e così i 3.000 divengono 4.000 lordi.

Un adempimento da sottolineare è quello che riguarda i committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio; essi sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla Direzione territoriale del lavoro del luogo, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, anche, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi, questa norma non è entrata in vigore ancora come abbiamo detto all'inizio di questo contributo.

Il D.Lgs. contiene una norma transitoria che specifica che fino al 31 dicembre 2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio

già richiesti alla data di entrata in vigore del decreto (qui problemino: per questi buoni dobbiamo riferirci a 5.000 o 7.000 euro?). Diviene norma il divieto di utilizzare il lavoro accessorio negli appalti a meno che non si rientri in specifiche ipotesi definite (da definirsi) da Minlavoro sentite le parti sociali.

Un tema che all'inizio era sembrato nebuloso era quello della telematica, infatti la GU dice che *Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionisti acquistano esclusivamente attraverso modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati*, su questo è intervenuta la Federazione Italiana Tabaccai che ha precisato che: *In ordine alle numerose*

voci circa l'interpretazione delle suddette novità apportate alla disciplina del lavoro accessorio, e conseguentemente dei voucher INPS, desideriamo precisare che la convenzione in essere con l'INPS, rinnovata dalla FIT lo scorso febbraio, identifica l'emissione dei voucher in tabaccheria come servizio svolto "con modalità telematica".

Lo stesso Istituto Previdenziale, come confermato per le vie brevi, nelle sue comunicazioni al competente Ministero del Lavoro durante l'iter di approvazione di detto decreto, ha sempre individuato il servizio svolto dai tabaccai come servizio svolto in modalità telematica.

In ragione di ciò i tabaccai, salvo diverso esplicito chiarimento o decreto del Ministero del lavoro, continueranno ad erogare il

servizio sia per i committenti privati che per i committenti imprenditori e liberi professionisti.

Il riferimento alle "rivendite autorizzate" contenuto nel citato art. 49, in relazione alla vendita di voucher ai soli privati, è da intendersi come rivendite autorizzate individuate dal concessionario del servizio e non già come rivendite di generi di monopolio che quindi possono continuare la consueta attività.

***Consulente del Lavoro**



DIVERSAMENTE

IL PENSIERO DIFFERENTE CHE ARRICCHISCE LA MENTE

Documento chiuso il 20.07.2015 - tutti i diritti riservati