



Lavoro Newsletter

N° 40 • Maggio 2015

IN QUESTO NUMERO

Non sparate sul “Pianista”

di Enrico Cazzulani

Lo schema del decreto sulle tipologie contrattuali

di Andrea Stanchi

Jobs Act. Il riordino delle tipologie contrattuali. La somministrazione di lavoro

di Luca Failla

La disciplina del contratto a termine

di Stefano Chiusolo

Il lavoro a tempo parziale

di Emanuela Nespoli

L'apprendistato nel testo organico delle tipologie contrattuali

di Renato Scorcelli

Le tipologie contrattuali tra abrogazioni e modifiche: lavoro ripartito, associazione in partecipazione e lavoro intermittente

di Giorgio Molteni

La riforma delle collaborazioni autonome e le modifiche al lavoro accessorio

di Filippo Capurro

**AIDP**
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE
Gruppo Regionale Lombardia

NON SPARATE SUL “PIANISTA”



di **Enrico Cazzulani**
Past President
AIDP Gruppo Regionale
Lombardia

Scorrendo l'elenco delle nuove tipologie contrattuali previste dai Decreti licenziati dal Governo in attuazione del Jobs Act, l'immagine che balza alla mente è quella di una tastiera ricca di note e di variazioni, alcune nuove, altre meno, a disposizione di chi opera nel mondo del lavoro.

Ma questa tastiera servirà per suonare quale musica?

L'introduzione dell'avvocato Stanchi pone giustamente una serie di interrogativi sulla capacità del sistema, e soprattutto della cultura del nostro Paese, di evolvere rapidamente in senso coerente con il cambiamento in essere nel sistema economico e nelle imprese.

Aggiungerei un'unica notazione relativa alla responsabilità che tutti noi operatori del mondo del lavoro abbiamo: non sprechiamo l'opportunità di rendere il sistema più flessibile e aderente alle esigenze delle Imprese con applicazioni ed interpretazioni delle norme che tendano a disconoscere e a mortificare le legittime aspettative ed esigenze di chi opera nelle aziende.

Se non sapremo essere equilibrati, ineluttabilmente si genererà una reazione che porterà indietro le lancette dell'orologio. ●

LO SCHEMA DEL DECRETO SULLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI



di **Andrea Stanchi**
Partner
StanchiStudioLegale

Il Senato ha licenziato il parere sullo Schema di decreto su tipologie contrattuali e mansioni il 14 maggio u.sc.

È la seconda importante *tranche* di norme riordinate (dopo recesso e ammortizzatori).

La logica che segue è quella del testo unico, avendo natura di concentrazione e sostituzione delle norme relative alle tipologie contrattuali, che troverete illustrate negli altri articoli.

Centralità del lavoro subordinato a tempo indeterminato, flessibile in uscita (parzialmente perchè non va scordato che il tutto convivrà sino a completa successione generazionale col sistema Fornero), e le altre tipologie come satelliti.

Che il legislatore abbia (*at last*) letto il Working Paper del NBER USA (che nel 1986 preannunciava il blocco derivante dalla disciplina protezionistica provocata dalla rigida tutela italiana sui recessi)?

La formula: recesso più flessibile = accesso più facile + ricollocazione più facile - abuso delle tipologie contrattuali (termine, somministrazione e LAP).

Correlativo è il sistema degli ammortizzatori che ne risulta. Essenziale al resto del sistema e quindi oggi punto indispensabile del *know how* richiesto alle direzioni del personale ed agli avvocati.

Interdipendenza dei sistemi, in cui l'incepparsi di un meccanismo determina gravi intoppi anche al resto.



© Brian Jackson - Fotolia.com

Questo è il primo punto che suscita diffidenze al consulente esperto. Riuscirà il paese a mutare la propria cultura giuridica e del lavoro con la velocità richiesta? Bella sfida. Nel '70 lo Statuto fu applicato da giudici prevalentemente giovani e afflitti alla magistratura del lavoro, allora *politicamente* centrale. Oggi in gran parte giudici figli di quella cultura applicheranno la nuova, ad un settore *economicamente* centrale.

Non è detto che si ripeta il successo di applicazione e velocità di cambiamento.

Notazioni brevissime: nei frequenti richiami alla contrattazione collettiva echeggia ancora il pregiudizio di un'impresa che abusa delle forme contrattuali e quindi la logica di intervento è quella antielusiva. Non ha senso rispetto ad un mondo economicamente mutato, in cui la vita media dell'impresa è breve, i cicli di attività scontano la celerità dell'innovazione e i mutamenti organizzativi impongono all'impresa d'esser fluida. Esigenze oggettive impongono la liquidità normativa della disciplina del lavoro. Il legislatore del '42 si appalesa come il modello: occorre conoscere ciò che si regola. Non si eludeva per arricchire, ma si eludeva per sopravvivere e competere.

Mentre il richiamo ai vincoli di Ccnl in realtà esaurisce lo spunto di comprensione delle modifiche alle varie tipologie di lavoro subordinato, di fatto raggruppate meritevolmente in testo unico, che restano sostanzialmente migliorate ma non stravolte, non è così per le forme di *collaborazione all'impresa*.

In questo settore il legislatore cancella, con la comoda regola della *applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, i problemi qualificatori (che comunque avrebbero imposto ragionamenti dopo la sentenza Fenol della CGE del 26 marzo u.sc). Sostituiti da indici esteriori quali ripetitività e continuità (e cioè in sostanza mettendo a rischio qualsiasi prestazione autonoma che si rapporti nel tempo con l'organizzazione d'impresa a prescindere dalla sua reale elusività: tutto ciò che non è istantaneo è continuativo e a ben vedere ogni attività, anche quella degli avvocati, è ripetitiva). Con l'abrogazione di due commi (al 2549), poi, e l'aggiunta delle paroline "di capitale", si cancella l'associazione in partecipazione (lo sanno gli avvocati che la loro forma principe di aggregazione viene messa in discussione?).

Poco concludente la modifica del 2103, che sostanzialmente consolida gli orientamenti giurisprudenziali: tutti protettivi del lavoratore, ma poco inclini a lasciare reale flessibilità (la disciplina echeggia quella dell'art. 42 del TU 81/08).

Questi stessi punti stressa, significativamente, la relazione del Senato.

Buona lettura. ●

JOBS ACT. IL RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI. LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO



di **Luca Failla**
Founding Partner
LabLaw Studio Legale

Con l'emanazione del decreto 20 febbraio 2015 sul riordino delle fattispecie contrattuali il Governo aveva il dichiarato obiettivo di eliminare la frammentazione legislativa esistente nel nostro ordinamento giuslavoristico, adottando un testo organico e semplificato in cui potessero essere reperite tutte le norme relative alle tipologie contrattuali.

Anche la somministrazione di lavoro trova quindi la sua analitica e dettagliata regolamentazione all'interno di tale testo: pertanto, a partire dalla data di pubblicazione del decreto sulla G.U., sarà necessario fare unicamente riferimento a tale testo.

Aldilà della sostanziale riproposizione delle norme contenute nel D.Lgs. 276/2003, con le modifiche intervenute nel corso degli anni e con alcune incomprensibili mancanze, le principali novità rinvenute all'interno del decreto sono relative allo *staff leasing* (c.d. somministrazione a tempo indeterminato).

In linea con l'ormai raggiunta a-causalità del contratto di somministrazione a tempo determinato, anche per lo *staff leasing* si è finalmente proceduto a eliminare gli anacronistici riferimenti ai c.d. "settori" in cui lo si poteva utilizzare.

In base alla nuova normativa, quindi, si potrà utilizzare lo *staff leasing* in tutti i settori e per qualsiasi attività (anche quelle "core" dell'utilizzatore), con l'unico limite del tetto quantitativo del 10% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1 gennaio dell'anno di stipulazione del contratto.

Allo stato tale limite appare penalizzante, specie se lo si confronta con i diversi "tetti" cui sono assoggettati il contratto a termine (20%) e la somministrazione a termine (limiti previsti dai CCNL ma generalmente superiore al 10%). Non pare infatti chiara quale possa essere la *ratio* "punitiva" del Legislatore, tenuto conto che lo *staff leasing* è un contratto che offre garanzie occupazionali più stabili degli istituti sopra menzionati.

Ancora si segnala nel nuovo testo l'abrogazione della somministrazione fraudolenta, fattispecie spesso invocata anche in contenziosi ma che era di fatto raramente accertata.

Da segnalare infine l'estensione anche ai contratti di somministrazione di lavoro della norma del Collegato Lavoro relativa al regime delle impugnazione e alla c.d. indennità risarcitorie di cui all'art. 32, recependo correttamente così un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale.

Come accennato, vi sono poi alcune norme che sebbene presenti nel D.Lgs. n. 276/2003 inspiegabilmente non sono state riportate nel nuovo testo. Si auspica che siano ripristinate in fase di pubblicazione anche perché ormai entrate nell'uso comune di tale contratto.

In particolare le dimenticanze di maggiore impatto sono i) la possibilità di ricorrere alla somministrazione di lavoro somministrato in caso di crisi aziendale in presenza di un accordo aziendale ii) la possibilità che in tema di sicurezza sul lavoro, il somministratore delegasse all'utilizzatore la gestione della formazione e l'addestramento sui rischi generici, purché ciò fosse indicato nel contratto di somministrazione e iii) la necessità che l'utilizzatore comunicasse al somministratore il trattamento economico da applicare al dipendente.

Il decreto per quanto riguarda la somministrazione può complessivamente essere giudicato in maniera positiva, a condizione che in fase di pubblicazione verranno ripristinati gli aspetti sopra indicati. ●

LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE



di **Stefano Chiusolo**
Socio
Studio legale avvocati
Fezzi - Chiusolo - Borali

Lo schema di decreto mantiene sostanzialmente invariata la disciplina del contratto a tempo determinato: possibilità di stipulare contratti per una durata non superiore a 36 mesi, con il massimo di cinque proroghe, nel rispetto di un tetto massimo del 20% dei lavoratori a termine in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione.

Non mancano però le novità, anche significative, molte delle quali riguardano la soglia del 20%:

- viene estesa la tipologia di contratti che possono apportare deroghe al tetto massimo, contemplando i contratti collettivi non solo nazionali, ma anche aziendali (in ogni caso, tali contratti devono essere stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi);
- se la percentuale presenta un decimale, questo deve essere arrotondato all'unità superiore qualora sia uguale o superiore a 0,5;
- in caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza non più al primo gennaio (come disposto dalla regola generale), ma al momento dell'assunzione;
- alle ipotesi già oggi previste in cui non è applicabile la soglia del 20% (fase di avvio di nuove attività, contratti stipulati per ragioni sostitutive o di stagionalità, o per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi, o con lavoratori di età superiore a 55 anni) se ne aggiungono altre: si tratta del caso delle start up innovative (ipotesi peraltro già prevista dal DL 179/12, convertito in L. 221/12) e dei contratti di lavoro a termine stipulati tra università, istituti o enti di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa;
- viene chiarito che la violazione della soglia comporti, come unica conseguenza, solo il pagamento di una sanzione amministrativa (pecuniaria), rimanendo esclusa la trasformazione a tempo indeterminato del contratto stipulato in violazione della soglia.

Va segnalata anche una novità relativa al criterio di computo dei lavoratori a termine: lo schema di decreto stabilisce infatti che si deve tener conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato (compresi i dirigenti) impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata del rapporto di lavoro, e ciò non solo per i limiti dimensionali ex art. 35 S.L. (com'è attualmente), ma con riferimento a qualsiasi caso in cui sia rilevante il computo dei dipendenti (quindi, per esempio, art. 18 S.L. in tema di licenziamento individuale, o art. 24 L. 223/91 in tema di licenziamenti collettivi, o ancora art. 47 L. 428/90 in tema di obblighi di informazione nel caso di cessione d'azienda).

Altre novità sono le seguenti:

- in merito alla procedura per la deroga al tetto massimo dei 36 mesi di durata del contratto, non è più previsto che il lavoratore sia assistito da un rappresentante sindacale, né sono previsti gli avvisi comuni, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, con cui viene stabilita la durata dell'ulteriore contratto in deroga al tetto dei 36 mesi;
- in merito alle attività stagionali, si rinvia a un emanando decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali (nel frattempo, continua a valere il DPR 1525/1963);
- l'impugnazione del contratto a termine è prevista senza limitazioni, e non solo per vizi ora espressamente contemplati (si tratta di quelli ex artt. 1, 2 e 4 D. Lgs. 368/01). ●

IL LAVORO A TEMPO PARZIALE



di **Emanuela Nespoli**
Partner
Toffoletto De Luca Tamajo
e Soci

Lo schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali (ad oggi non ancora in vigore) contiene, tra le altre, le norme relative al contratto di lavoro a tempo parziale. Sebbene l'impianto normativo rimanga essenzialmente invariato, vengono apportate alcune modifiche con riferimento alle disposizioni sul lavoro supplementare, sulle clausole flessibili ed elastiche, sul diritto di precedenza nonché sul diritto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time.

Resta innanzitutto confermata la previsione secondo cui spetta alla contrattazione collettiva stabilire il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le conseguenze del suo superamento. Confermato, altresì, il rinvio ai contratti collettivi anche per la determinazione in misura forfettaria dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti della retribuzione delle ore supplementari. Non è invece più previsto il riferimento ai contratti collettivi per l'individuazione delle causali per il lavoro supplementare. Viene poi introdotta una disciplina specifica nel caso in cui il ricorso al lavoro supplementare non sia regolato dal contratto collettivo: la riforma prevede che il datore di lavoro possa richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare solo in misura non superiore al 15% dell'orario concordato, da compensare con una maggiorazione del 15% della quota oraria, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Novità per quanto riguarda le clausole flessibili ed elastiche. Anche in questo caso la riforma interviene nell'ipotesi in cui il contratto collettivo non contenga una disciplina specifica, prevedendo che le parti possano pattuire per iscritto tali clausole, a condizione che gli accordi in tal senso vengano conclusi avanti alle Commissioni di Certificazione di cui all'art. 76 del D.Lgs. 276/2003 (tra cui enti bilaterali, DTL, università abilitate) e prevedano, a pena di nullità:

- le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione o variarne in aumento la durata, con preavviso di 2 giorni lavorativi;
- la misura massima dell'aumento, che non potrà eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale, con il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria, anch'essa comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Altra importante novità riguarda la possibilità per il lavoratore di richiedere la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in luogo del congedo parentale. Tale richiesta può essere avanzata per una sola volta, per un periodo corrispondente alla durata del congedo e con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

Resta fermo poi il diritto alla trasformazione in part-time per i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché la priorità in tale trasformazione per i lavoratori che assistono familiari affetti da tali patologie. La riforma, in entrambe le ipotesi, ha esteso tale diritto anche ai casi di «*gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti*».

Confermato, infine, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno per il lavoratore che abbia in precedenza trasformato il rapporto in senso inverso, mentre non viene riproposta la disposizione che prevede la possibilità di pattuire nel contratto individuale il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno a favore dei lavoratori già assunti a tempo parziale.

Si tratta, in conclusione, di una riscrittura più di forma che di sostanza della normativa oggi in vigore che, pur introducendo alcuni elementi di novità, certamente non muta il complessivo impianto attuale. ●

L'APPRENDISTATO NEL TESTO ORGANICO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI



di Renato Scorcelli
Partner
Scorcelli, Rosa & Partners
Studio Legale

In attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, lo schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali interviene anche sul contratto di apprendistato, già oggetto di numerose modifiche negli ultimi due anni. Le novità contenute nel menzionato schema - che conferma (con alcune modifiche terminologiche) le tre tipologie di apprendistato previste dal D.lgs. n. 167/11 attualmente in vigore - riguardano la prima tipologia (per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale) e la terza (di alta formazione e ricerca) e, dunque, quelle volte ad una maggiore integrazione tra il lavoro ed i percorsi formativi scolastici o di perfezionamento post laurea. La seconda tipologia dell'apprendistato professionalizzante non viene, invece, toccata. Le principali modifiche riguardano le nuove procedure per l'attivazione del contratto (il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto) e la formazione esterna all'azienda. In particolare, viene previsto che la stessa si svolga presso l'istituzione (che predispose il piano formativo contenuto nel contratto) cui è iscritto lo studente e che, quanto alla prima tipologia, non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il 2° anno e al 50% per il 3° e 4° anno nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione e, quanto alla terza tipologia, non può superare il 60% dell'orario ordinamentale. Altra novità consiste nell'aver esteso la facoltà di ricorso alla prima tipologia anche agli studenti iscritti al 4° e 5° anno degli istituti tecnici e professionali per un massimo di 3 anni. Al fine di rendere maggiormente appetibile l'apprendistato, è prevista una forte riduzione del costo dell'apprendista: il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo e contributivo per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa (è fatta salva una diversa previsione dei contratti collettivi), mentre per le ore di formazione interne è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella spettante. Si conferma la facoltà di ricorso all'apprendistato professionalizzante per i lavoratori in mobilità o che beneficino di trattamenti di disoccupazione (per entrambi i casi il ricorso è ammesso senza limiti di età). Un futuro decreto stabilirà gli incentivi per le

assunzioni di apprendisti con la prima e terza tipologia contrattuale. Quanto alle disposizioni comuni, lo schema stabilisce alcuni punti fissi che sembrano non rientrare nella disponibilità delle Parti Sociali (es. forma scritta, piano formativo, durata, disciplina del recesso), lasciando così trasparire la volontà di ridurre il ruolo della contrattazione collettiva. Le altre disposizioni comuni vengono sostanzialmente confermate, fatta eccezione per alcune modifiche in tema di recesso: viene eliminato il «divieto di recesso per le parti in assenza di giusta causa o di giustificato motivo» e viene previsto che, nella prima tipologia contrattuale, costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa di provenienza. ●



LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI TRA ABROGAZIONI E MODIFICHE: lavoro ripartito, associazione in partecipazione e lavoro intermittente



di Giorgio Molteni
Partner
Studio Legale Trifirò & Partners

L'art. 46 dello schema di decreto abroga le norme della legge Biagi sul lavoro ripartito, nel quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa; nella relazione illustrativa si legge che le ragioni dell'abrogazione risiedono nella scarsa diffusione dell'istituto. L'art. 50 dello schema abroga l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, limitando l'istituto alla sola ipotesi in cui l'apporto dell'associato sia costituito da un capitale. In questo caso, si legge ancora nella relazione illustrativa, l'abrogazione risponde a finalità antielusive, poichè l'istituto è stato in passato sovente utilizzato per aggirare le norme sul lavoro subordinato. Sono però fatti salvi, fino alla loro cessazione, i contratti già stipulati in cui l'apporto dell'associato consiste anche in una prestazione di lavoro. Gli artt. da 11 a 16 dello schema riprendono, con alcune modifiche, la disciplina del contratto di lavoro intermittente già contenuta negli artt. da 33 a 40 del D. Lgs. n. 276/03. Con tale contratto un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno; l'art. 12 dello schema sembrerebbe subordinare anche tale seconda ipotesi alle determinazioni dei contratti collettivi. Detto contratto può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 o meno di 24 anni di età. Salve poche eccezioni, il lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per non più di 400 giorni di lavoro nell'arco di 3 anni solari; se si supera tale limite, si ha un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente per sostituire lavoratori in sciopero, per i datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi, nonché presso unità produttive ove, per le mansioni oggetto di lavoro intermittente, vi siano stati, nei 6 mesi precedenti, licenziamenti collettivi o sia in atto un intervento della CIG; l'art. 12 dello schema ha reso tassativa tale ultima ipotesi di divieto, eliminando il riferimento a possibili diverse previsioni della contrattazione collettiva. Se il lavoratore si obbliga a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, nel contratto va stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità (divisibile in quote orarie) a lui dovuta per i periodi in cui ha garantito la sua disponibilità. L'indennità è esclusa dal computo di ogni istituto e sul suo effettivo ammontare sono versati i contributi. Sempre se il lavoratore ha garantito la sua disponibilità, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata del datore è motivo di licenziamento e comporta la restituzione della quota di indennità riferita al periodo successivo al rifiuto. La disciplina vigente prevede altresì, in tal caso, l'obbligo del lavoratore di pagare un risarcimento del danno, nella misura fissata dai contratti collettivi. Il riferimento al risarcimento non è più contenuto nell'art. 14 dello schema; non è tuttavia chiaro se con tale modifica si intenda solo eliminare il rinvio alla contrattazione collettiva per la quantificazione del danno o escludere ogni risarcimento (il che si scontrerebbe con i principi civilistici in tema di responsabilità contrattuale). Il lavoratore intermittente non deve ricevere un trattamento economico e normativo meno favorevole di quello degli altri lavoratori di pari livello ed è, infine, computabile nell'organico dell'impresa, in proporzione all'orario di lavoro svolto nell'arco di ciascun semestre, per l'applicazione degli istituti di legge; l'art. 16 dello schema estende la computabilità anche all'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte contrattuale. ●

LA RIFORMA DELLE COLLABORAZIONI AUTONOME E LE MODIFICHE AL LAVORO ACCESSORIO



di **Filippo Capurro**
Partner
Studio Legale Associato
Beccaria e Capurro

Per quanto riguarda le collaborazioni autonome, l'intento della riforma è riportare nell'alveo del lavoro dipendente quei "tipi" contrattuali sovente abusati, promuovendo quanto più possibile l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato.

Vengono anzitutto abrogate, con effetto immediato, le norme relative al **contratto di lavoro a progetto** (artt. 61-69 *bis* D.Lgs 276/2003). Restano in vita solamente i contratti già in atto alla data di entrata in vigore del decreto, presumibilmente fino alla loro scadenza (art. 49).

Se a prima vista può sembrare che vengano in tal modo sdoganate le vecchie collaborazioni coordinate e continuative, che a questo punto non necessiterebbero più del "famigerato" progetto, in realtà questa conclusione è solamente apparente.

Infatti si è cercato di allargare la definizione di lavoro subordinato anche a quei lavori "autonomi" che sono in qualche modo organizzati da un committente (i cosiddetti autonomi etero-organizzati).

Viene così stabilito che, a far data dal 1 gennaio 2016, si applicherà la disciplina del rapporto di 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 ai tempi e al luogo di lavoro.

Dall'interpretazione di tali requisiti, il cui più controverso appare quello della ripetitività, si capirà quale sia il futuro spazio di manovra per l'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative.





Fanno comunque eccezione alla regola sopra descritta le collaborazioni disciplinate specificatamente dalla contrattazione collettiva, le professioni intellettuali dotate di albo professionale, i componenti organi amministrazione e di controllo delle società e i partecipanti collegi e commissioni, i collaboratori delle associazioni sportive dilettantistiche (art. 47).

Per promuovere l'assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è inoltre previsto che i datori di lavoro privati i quali procedano, entro il 31 dicembre 2015, alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di persone titolari di partita IVA, godano di un meccanismo di estinzioni degli illeciti contributivi assicurativi e fiscali derivanti dalla precedente erronea qualificazione del rapporto. Ciò

nell'ambito della formalizzazione di appositi accordi da effettuarsi in sede protetta, con rinuncia da parte dei collaboratori a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro. Per conservare tali benefici, nei dodici mesi successivi all'assunzione il datore di lavoro non potrà recedere dal rapporto di lavoro se non per giusta causa (art. 48).

Quanto al lavoro accessorio (artt. da 51 a 54 del decreto di riordino) viene alzata a euro settemila (dagli attuali cinquemila) la soglia sopra la quale non è possibile applicare questi contratti. Questo tetto riguarda la totalità dei committenti nel corso dell'anno, mentre per ogni singolo datore di lavoro il limite massimo sarà pari a euro duemila. Le prestazioni di lavoro accessorio possono essere di natura autonoma o subordinata. Il lavoro accessorio sarà invece vietato in caso di appalti, salve eccezioni da stabilirsi con apposito decreto ministeriale. Regole particolari riguarderanno l'agricoltura.

Il lavoro accessorio sarà ancora retribuito attraverso i *voucher*, maggiormente trattabili rispetto a prima. Se il committente è un'impresa o un professionista, deve effettuare le comunicazioni alla DTL competente nei trenta giorni successivi.

I compensi da lavoro accessorio sono esenti da imposizione fiscale, e non incidono sullo status di disoccupato o inoccupato. ●

Informazioni utili

Andrea Orlandini
Presidente AIDP Gruppo Regionale Lombardia

Enrico Cazzulani
Past President AIDP Gruppo Regionale Lombardia

Domenico Butera
Vicepresidente AIDP Gruppo Regionale Lombardia

Paolo Iacchi
Vicepresidente AIDP e Responsabile Editoria

Autori del numero

Filippo Capurro
Studio Legale Associato Beccaria e Capurro

Stefano Chiusolo
Studio legale avvocati Fezzi - Chiusolo - Borali

Luca Failla
LabLaw Studio Legale

Giorgio Molteni
Studio Legale Trifirò & Partners

Emanuela Nespoli
Toffoletto De Luca Tamajo e Soci

Andrea Stanchi
StanchiStudioLegale

Renato Scorcelli
Scorcelli, Rosa & Partners Studio Legale

Newsletter

Contatti
Via Cornalia, 26 - 20124 Milano
Tel. + 39 02.67178384
Fax. + 39 02.66719181
aidplombardia@aidp.it

A cura di
Paola De Gori

Coordinamento redazionale
Daniela Tronconi

Per iscrizioni
newsletter.aidplombardia@aidp.it

Grafica e Impaginazione
HHD - Kreita.com