

I NUOVI CONTRATTI DI LAVORO

ACCESSORIO - TEMPO DETERMINATO - COLLABORAZIONI

(Relazione di Giuseppe Mongelli)

Brescia, 22 marzo 2016

I NUOVI CONTRATTI

- ▶ LAVORO ACCESSORIO: FIGURA A CONTRATTUALE NON TIPIZZABILE;
- ▶ A TEMPO DETERMINATO: VALORIZZAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
- ▶ COLLABORAZIONE: SEMPLIFICAZIONE E AMPIAMENTO DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO SUBORDINATO

LAVORO ACCESSORIO

- ▶ D.LGS.VO 15 GIUGNO 2015 N. 81 ARTT. 48 - 50
- ▶ DEFINIZIONE QUANTITATIVA (anno civile)
- ▶ VENIR MENO DELLA DEFINIZIONE “meramente occasionale”
- ▶ TUTTI I SETTORI PRODUTTIVI
- ▶ LIMITE MASIMO DI EURO 7.000,00 (9.333,00 LORDI)
- ▶ LIMITE DI EURO 2.000,00 (2.693,00 LORDI) SOLO PER SINGOLI IMPRENDITORI E PROFESSIONISTI
- ▶ DESTINATARI: TUTTI I SOGGETTI

LAVORO ACCESSORIO

▶ **ECCEZIONI:**

▶ **PERCETTORI PRESTAZIONI INTEGRATIVE**

▶ **AGRICOLTURA:**

- 1) Attività agricole di carattere stagionale (lavoratori: pensionati e studenti con meno di 25 anni di età);
- 2) In favore di azienda con un limitato volume di affari da parte di soggetti non iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli

LAVORO ACCESSORIO

► OBLIGHI PROCEDURALI IN SOSTITUZIONE DELLA FORMA SCRITTA:

- 1) Comunicazione preventiva alla DTL (INPS);
- 2) Dati anagrafici - cod. fiscale - luogo lavoro -
- 3) Arco temporale: 30 giorni dalla comunicazione
- 4) Dichiarazione del lavoratore per limiti economici ai sensi dell'art. 46 comma 1) lett. o) DPR 445/2000;

► SANZIONE DELLA TRASFORMAZIONE IN LAVORO SUBORDINATO (circ. 4/2013, nota 12695/2013):

- 1) Superamento dei limiti;
- 2) Utilizzo in periodo diverso;
- 3) Il tutto in caso di fungibilità della prestazione con quella degli altri dipendenti

Maxi sanzione :

Assenza del titolo legittimante (solo nei confronti di imprese o di lavoratori autonomi in generale)

LAVORO ACCESSORIO

- ▶ NEL RISPETTO DEI SUDDETTI LIMITI NON APPARE POSSIBILE QUALIFICARE DIVERSAMENTE IL RAPPORTO DI LAVORO
- ▶ MANCATA CORRESPONSIONE DEL VOUCHER AL LAVORATORE NON DA' LUOGO ALLA MAXI SANZIONE ((nota 12 luglio 2013 n. 12695)
- ▶ NOTA MINISTERO LAVORO PROT. 37/7258 «LEGGE 92/2012 VADEMECUM»
- ▶ SANZIONI: CIRCOLARE 4/2013 MINISTERO DEL LAVORO

LAVORO ACCESSORIO

- ▶ **DIVIETO:**
- ▶ Nell'ambito della esecuzione di appalti (lotta al dumping sociale);
- ▶ **LAVORATORE DIPENDENTE PRESSO LO STESSO DATORE DI LAVORO (CIRC. INPS 49/2013)**

- ▶ **REDDITO:**
- ▶ Concorre alla formazione del reddito necessario per ottenere il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno (solo a fini integrativi)

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- ▶ ARTT. 19 - 29 D.LGS. 81/2015
- ▶ Conferma della abolizione della causale;
- ▶ **FORMA SCRITTA A PENA DI INEFFICACIA DEL TERMINE;**
- ▶ Durata non superiore a 36 mesi (tener conto anche dei periodi di somministrazione a tempo determinato): «mansioni di pari livello e categoria legale»- nuovo art. 2103 (**eliminazione della equivalenza professionale**)
- ▶ Trasformazione in lavoro subordinato a tempo indeterminato dal momento del superamento;

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- ▶ ULTERIORE CONTRATTO A TERMINE PER UN PERIODO MASSIMO DI 12 MESI CON ASSISTENZA DELLA DTL (assistito).
- ▶ NUOVO CONTRATTO AVENTE ORIGINE NELLA NORMA DI LEGGE
- ▶ DECORRENZA ANCHE SENZA L'INTERVALLO CON IL PRECEDENTE CONTRATTO.
- ▶ NON NECESSITA' DELLA ASSISTENZA SINDACALE;
- ▶ COMPETENZA TERRITORIALE

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- ▶ DIVIETI DI CUI ALL'ART. 20 :.....lett. D) «da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori»; necessità per lavori flessibili.
- ▶ Violazione dei divieti : TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- ▶ **RINNOVI:**
- ▶ Intervallo di 10 gg. (contratto inferiore a 6 mesi)- 20 gg. (contratto superiore a 6 mesi);divieto di utilizzo di altre forme contrattuali flessibili (non per att. Stagionali)
- ▶ **TRASFORMAZIONE:** in caso di violazione, del secondo contatto.
- ▶ **CONTINUAZIONE**
- ▶ Oltre i termini: maggiorazione della retribuzione (20% o 40% dall'undicesimo giorno);
- ▶ **TRASFORMAZIONE:** continuazione oltre il 30° giorno(durata inferiore a 6 mesi) oltre il 50° giorno(durata superiore ai 6 mesi), dal momento della scadenza dei termini.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- ▶ **PROROGHE:**
- ▶ 5 volte nell'arco di 36 mesi quando la durata iniziale sia inferiore ai 36 mesi; *eliminato il riferimento alla stessa attività lavorativa.*
- ▶ *A prescindere dal numero dei rinnovi - non più riferito a singoli contratti*
- ▶ TRASFORMAZIONE dalla 6° proroga
- ▶ FORMA:
- ▶ Principio generale della libertà di forma (art. 1325 cc)
- ▶ FORMA SCRITTA in virtù della stessa natura giuridica del contratto prorogato.
- ▶ FORMA SCRITTA: distinzione dalla continuazione (di fatto)

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

▶ **NUMERO MASSIMO DI ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:**

- ▶ 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio;
- ▶ Datori aventi lavoratori fino a n. 5 possibile stipulare un contratto;

▶ **ECCEZIONI:**

- 1) Avvio di nuove attività;
- 2) Imprese start.up innovative;
- 3) Attività stagionali ;
- 4) Specifici spettacoli;
- 5) Sostituzione di lavoratori assenti,
- 6) Lavoratori con più di 50 anni di età;
- 7) Università, istituti di ricerca, istituti di cultura;

▶ **VIOLAZIONE:**

- ▶ Sanzione amministrativa: per ciascun lavoratore e per ciascun mese in misura percentuale alla retribuzione.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- ▶ DIRITTO DI PRECEDENZA NELLE ASSUNZ. A TEMPO INDETERM.:
- ▶ Beneficiari: lavoratori con più di sei mesi di attività lavorativa, lavoratrici che fruiscono del congedo di maternità a prescindere dal periodo di effettiva attività (precedenza anche per le assunzioni a tempo determinato);
- ▶ Periodo: entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro;
- ▶ Obblighi procedurali:
 - 1) Richiamo scritto nel contratto;
 - 2) Manifestazione per iscritto della propria volontà da parte del lavoratore entro 6 mesi dalla cessazione dell'attività lavorativa;
 - 3) Estinzione del diritto trascorso 1 anno dalla cessazione dell'attività lavorativa.

LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

- ▶ **PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE**
- ▶ Stesso trattamento economico e normativo dei lavoratori a tempo indeterminato aventi lo stesso livello;

- ▶ **SANZIONE AMMINISTRATIVA:**
- ▶ FINO A 5 LAVORATORI: DA 25,82 A 154,94 EURO;
- ▶ PIU' DI 5 LAVORATORI: DA 154,94 A 1.032,91

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

► DELEGHE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (ART. 51):

- 1) Durata massima;
- 2) Stop & go,
- 3) Percentuale massima di lavoratori e periodi di esclusione del rispetto anche in modo non uniforme con riferimento ad aree geografiche e settori merceologici;
- 4) Disciplina diversa per il diritto di precedenza;
- 5) Modalità di informazione e comunicazione ai sindacati.

COLLABORAZIONI

- ▶ **Art. 2 D.LGS. 81/2015**
- ▶ Comma 1. «.....si applica la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro.....»
- ▶ Comma 3. «.....le parti possono richiedere alle Commissioni di cui all'art. 76 D.Lgs. 276/2003, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1.»

COLLABORAZIONI

- ▶ **Art. 52 D.LGS. 81/2015**
- ▶ «...le disposizioni di cui agli artt. Da 61 a 69 bis del d.lgs. 276/03 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto. Resta salvo quanto disposto dall'art. 409 cpc»
- ▶ **CIRCOLARE MINISTERO LAVORO N. 3/2016**
 - 1) Superamento delle collaborazioni a progetto e altre prestazioni rese in regime di lavoro autonomo;
 - 2) Si fa salva la fattispecie della collaborazione coordinata (parimenti organizzata) e continuativa personale di cui all'art. 409 cpc;
 - 3) Restano in vigore solo i contratti di collaborazione a progetto stipulati prima del 25 giugno 2015;

COLLABORAZIONI

- ▶ **CIRCOLARE MINISTERO LAVORO N. 3/2016**
- ▶ APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO SUBORDINATO:
 - 1) NONSI TRATTA DI QUALIFICAZIONE;
 - 2) Requisiti: personali continuative etero-organizzazione;
 - 3) Congiuntamente;
 - 4) Medesime conseguenze di una riqualificazione;
 - 5) Accertamento della etero-organizzazione (meno invasivo) e non della etero-direzione: sanzioni in materia di collocamento

COLLABORAZIONI

- ▶ COLLABORAZIONI ETERO - ORGANIZZATE:
- ▶ Medesime conseguenza di un rapporto di lavoro subordinato:
- ▶ 1) applicazione di qualsiasi istituto legale e contrattuale del rapp. di lavoro subordinato;
- ▶ 2) irrogazioni sanzioni in materia di collocamento legati alla disciplina del lavoro subordinato.

COLLABORAZIONI

- ▶ **REQUISITI:**
- ▶ **ESCLUSIVAMENTE PERSONALI:**
- ▶ Attività rese personalmente senza una minima organizzazione e apporto da parte di altri soggetti;
- ▶ **ATTIVITA' CONTINUATIVA:**
- ▶ Attività che si ripetono in un determinato arco temporale finalizzate a una utilità;
- ▶ **ATTIVITA' ETERO ORGANIZZATA:**
- ▶ Il committente definisce anche i tempi e i luoghi di lavoro. Il prestatore non è libero di decidere il quando e il dove della prestazione (**interp. 5/2016 con riferimento all'orario di lavoro**).

COLLABORAZIONI

- ▶ ECCEZIONI ALLA DISCIPLINA DI CUI AL COMMA 1 ART. 2:
- ▶ A) collaborazioni disciplinate da accordi collettivi nazionali (**interp. 27/’15**)
- ▶ B) collaborazioni prestate nell’esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l’iscrizione in albi professionali;
- ▶ C) attività dei componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dei partecipanti a collegi e commissioni,
- ▶ D) collaborazioni rese a fini istituzionali in favore di società sportive e associazioni affiliate al CONI.
- ▶ POSSIBILE QUALIFICAZIONE DI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO ANCHE IN TALI CASI : ACCERTAMENTO DELLA ETERO DIREZIONE (NON SUFFICIENZA DELLA ETERO - ORGANIZZAZIONE).

COLLABORAZIONI

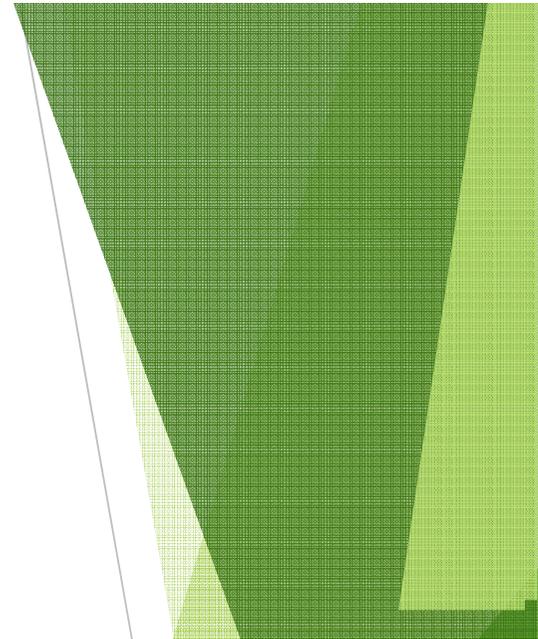
- ▶ **PROFILI PREVIDENZIALI:**
- ▶ Iscrizione alla Gestione Separata presso INPS (onere contributivo per 1/3 a carico del collaboratore e 2/3 a carico del committente);
- ▶ Assicurazione sui profili assistenziali di sicurezza sociale e fruizione della nuova indennità di disoccupazione involontaria (D.lgs. 22/2015);

- ▶ **ASSICURAZIONE INAIL:**
- ▶ Art. 5 D.lgs. 38/2000 (denuncia di esercizio o di variazione quando esiste già una posizione assicurativa).

COLLABORAZIONI

► IN CONCLUSIONE POSSIBILI COLLABORAZIONI:

- 1) Collaborazioni a progetto e ass. in partecipazione in corso alla data del 25 giugno 2015 fino alla scadenza;
- 2) Prestazioni coordinate e continuative prevalentemente personali (e organizzate autonomamente) dal collaboratore (art. 409 cpc);
- 3) Collaborazioni disciplinate dal CCNL;
- 4) Collaborazioni per le quali è richiesta l'iscrizione in albi professionali;
- 5) Attività rese da amministratori e sindaci e partecipanti a collegi e commissioni;
- 6) Prestazioni rese nelle società e associazioni aderenti al CONI;
- 7) COLLABORAZIONI CERTIFICATE (ASSENZA REQUISITI DI CUI AL COMMA 1)



COLLABORAZIONI

► CONDIZIONI DELLA STABILIZZAZIONE.

- 1) Sottoscrizione di atti di conciliazione tra le parti interessate nelle sedi di cui all'art. 2113 cc o davanti alle commissioni di certificazione con riferimento a tutte le pretese concernenti il pregresso rapporto di lavoro;
- 2) ASSUNZIONE DEI LAVORATORI;
- 3) Non recesso dal rapporto di lavoro nei dodici mesi successivi alla assunzione a tempo indeterminato.

COLLABORAZIONI

ESTINZIONE ILLECITI TRANNE:

- 1) Quelli già accertati prima dell'avvio della procedura di stabilizzazione;
- 2) Cessazione prima dei dodici mesi del lavoro subordinato frutto della stabilizzazione.

Accesso ispettivo in corso di stabilizzazione non produce effetti sulla estinzione degli illeciti accertati (IN CASO DI RISPETTO DELL'ART. 54).

- ▶ ACCESSO ISPETTIVO IN CORSO DI STABILIZZAZIONE:
- ▶ CIRCOLARE N. 3/2016: ANCHE CON LA SOLA PRESENTAZIONE DELLA ISTANZA DI CONCILIAZIONE