

# **AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE**

13 aprile 2016

Avv. Prof. Francesco Rotondi

# **BREVI CENNI SULLE RECENTI RIFORME DEL DIRITTO DEL LAVORO**

# LA RIFORMA FORNERO: PRINCIPALI NOVITA' INTRODOTTE L. N. 92/2012

- Ha modificato le tipologie contrattuali flessibili (contratto a tempo determinato, contratto di lavoro autonomo in p.iva e contratto a progetto);
- Ha introdotto una nuova disciplina delle dimissioni e della risoluzione consensuale (convalida dimissioni e risoluzione consensuale);
- Ha modificato la disciplina dei licenziamenti collettivi e individuali (l'art. 18 dello statuto dei lavoratori);
- Ha riformato gli ammortizzatori sociali in caso di cessazione del rapporto di lavoro (ASPI)

L'obiettivo primario della Riforma Fornero era quello di realizzare un nuovo equilibrio tra flessibilità in entrata e in uscita

# IL c.d. JOBS ACT

## **D.L. 34/2014 (Legge n. 78 del 16 maggio 2014)**

Allargamento utilizzo del contratto a termine e somministrazione, modifiche apprendistato

## **Legge Delega n. 183 del 10 dicembre 2014 -** vigente dal 16.12.2014

contenente deleghe al in materia di riforma di ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché della attività ispettiva e di tutela e di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro,

## **Decreti legislativi attuativi:**

- DLgs 22/2015 in materia di ammortizzatori sociali
- DLgs 23/2015 contratto di lavoro a tutele crescenti
- DLgs 80/2015 esigenze di cura, di vita e di lavoro
- DLgs 81/2015 disciplina organica dei contratti di lavoro
- DLgs 148/2015 ammortizzatori in costanza di rapporto
- DLgs 149/2015 razionalizzazione attività ispettiva
- DLgs 150/2015 riordino normativa servizi per il lavoro
- DLgs 151/2015 razionalizzazione e semplificazione procedure e adempimenti

# Le principali novità del Jobs act

- contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (cambiamo le norme sulle conseguenze del licenziamento);
- ammortizzatori sociali in caso di cessazione del rapporto di lavoro (NASPI),
- nuova disciplina degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;
- un decreto dedicato alle diverse tipologie contrattuali (contratto a termine, collaborazioni, somministrazione di lavoro ecc.);
- nuove norme sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- riorganizzazione della disciplina riguardante le politiche attive per il lavoro;
- introduzione della procedura di convalida delle dimissioni on line;
- modifiche allo Statuto dei Lavoratori, in particolare alla disciplina dei controlli a distanza dei lavoratori.

# **L'AUTONOMIA CONTRATTUALE**

# IL CONTRATTO

È l'espressione più importante dell'autonomia contrattuale  
*“è l'accordo di due o più parti per costituire regolare, estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale”* (art. 1321 c.c.)

# AUTONOMIA CONTRATTUALE

## ART. 1322 C.C.

Le parti possono liberamente determinare il contenuto del contratto nei limiti imposti dalla legge e possono concludere contratti che non appartengano ai tipi aventi una disciplina particolare purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico

### MA

Il contratto di lavoro sconta numerosi limiti imposti da  
*norme inderogabili di legge*

Ai sensi dell'art. 1325 c.c. gli elementi essenziali del contratto sono:

- L'accordo o consenso delle parti
- La causa ossia la funzione economico sociale cui il contratto adempie
- L'oggetto
- La forma



# CLASSIFICAZIONE DEI CONTRATTI

- Contratti consensuali: si perfezionano con il semplice consenso (compravendita, appalto, locazione, **lavoro subordinato**);
- Contratti reali: richiedono per il perfezionamento, oltre al consenso delle parti, anche la consegna della cosa (mutuo, comodato, pegno);
- Contratti ad esecuzione istantanea: esauriscono i loro effetti all'atto di conclusione del contratto oppure in un momento successivo (compravendita);
- Contratti di durata: la cui esecuzione si protrae nel tempo o in modo continuo o ad intervalli ( **lavoro subordinato**);
- Contratti ad effetti reali: producono il trasferimento della proprietà di un bene o la costituzione o il trasferimento di un diritto reale su un bene (compravendita, salvo che non siano ipotesi di vendita obbligatoria);
- Contratti ad effetti obbligatori: danno luogo alla nascita di un rapporto obbligatorio (appalto, locazione, **lavoro subordinato**);
- Contratti a prestazioni corrispettive: caratterizzati dal fatto che il contratto genera due prestazioni di natura patrimoniale contrapposte e ciascuna delle parti è tenuta ad una obbligazione e tra le due prestazioni si stabilisce un nesso di corrispettività (c.d. sinallagma) (compravendita, appalto, locazione, **lavoro subordinato**);
- Contratti a prestazione unica: generano l'obbligo della prestazione per una sola parte (contratti unilaterali);

# TIPI DI CONTRATTI

- Contratti a titolo oneroso: se alla prestazione di una parte corrisponde il sacrificio dell'altra (compravendita, **lavoro subordinato**);
- Contratti a titolo gratuito: se la prestazione di una parte è fatta per spirito di liberalità, cioè a favore dell'altra senza che sia imposto un sacrificio (esiste il **lavoro gratuito**)

La causa è l'elemento del contratto che richiesto a pena di nullità ne individua la funzione economica e quindi l'interesse meritevole di tutela concretamente perseguito dalla volontà delle parti

## Con riguardo alla causa si distinguono:

### Contratti atipici

Non rientrano in un dato tipo di contratto previsto dalla legge (*leasing*)

ATTENZIONE! Nel linguaggio comune i contratti atipici di lavoro sono in realtà disciplinati dalla legge, ma si discostano dal lavoro subordinato a tempo indeterminato (*part-time*, a progetto, somministrazione, a chiamata, ecc. ecc.)

### Contratti tipici

Previsti e disciplinati dalla legge (**contratto di lavoro subordinato**)

### Contratti misti

Fattispecie negoziale atipica che possiede elementi causali propri di più contratti tipici (contratto di portierato = lavoro subordinato + locazione di immobile a uso abitativo)

## CAUSA DEL CONTRATTO DI LAVORO

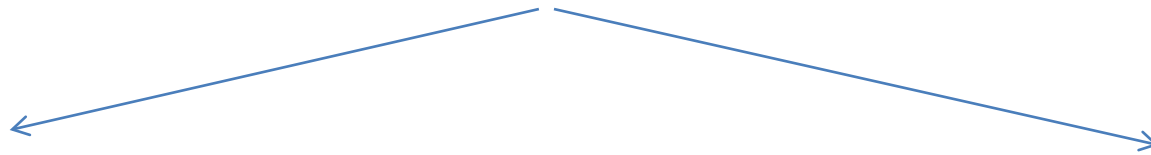
La causa del contratto di lavoro deve essere individuata **nello scambio tra lavoro e retribuzione**, scambio vincolato alla reciprocità per cui l'obbligazione e la prestazione di una parte (lavoratore) sono in funzione dell'obbligazione e della prestazione dell'altra (datore di lavoro).

### In relazione alla causa il contratto di lavoro è:

oneroso	sinallagmatico	tipico	non associativo
essendo necessaria l'esistenza di una retribuzione che è la naturale controprestazione dell'attività lavorativa	trattandosi di un contratto a prestazioni corrispettive (prestazione del lavoratore/ retribuzione);	Individuato e disciplinato dalla legge	le parti sono portatrici di un proprio interesse, non necessariamente rivolto ad uno scopo comune

# IN SINTESI: IL CONTRATTO DI LAVORO

È UN CONTRATTO BILATERALE DAL QUALE NASCONO DUE  
OBBLIGAZIONI



**DATORE**            **DI**  
**LAVORO:**  
RETRIBUZIONE

**LAVORATORE:**  
PRESTAZIONE  
LAVORATIVA

## FORMA DEL CONTRATTO DI LAVORO

La forma scritta del contratto di lavoro o di alcune clausole può essere richiesta:

- A pena di nullità (forma *ad substantiam*) ed in tal caso la mancanza determina la nullità del contratto, con conseguente applicazione dell'art. 2126 c.c. .
- Ai fini probatori (forma *ad probationem*) dell'esistenza del contratto o di alcune clausole negoziali. In tal caso la mancanza dell'atto scritto non pregiudica l'esistenza del rapporto in quanto l'onere della forma ha una ricaduta solo sul piano probatorio, in caso di contestazione di quell'elemento che doveva essere provato per iscritto.

A garanzia del lavoratore è prevista la forma scritta per alcuni contratti di lavoro o per alcune clausole ad esempio per il contratto di somministrazione la forma scritta è prevista a pena di nullità.(art. 38, d. lgs. n. 81/2015)

## OGGETTO DEL CONTRATTO DI LAVORO

L'oggetto del contratto è costituito tanto dalla prestazione di lavoro quanto dalla retribuzione.

I requisiti dell'oggetto che devono sussistere per tutta la durata del contratto, sono quelli previsti in generale dall'art. 1346 c.c.:

- **Liceità**, non contrarietà a norme imperative, all'ordine pubblico, al buon costume;
- **Possibilità della prestazione;**
- **La determinatezza o determinabilità dell'oggetto**

Esempio: contratto di lavoro con la *escort*  
???

# AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE

# AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE

## *PRINCIPIO GENERALE*

Ogni attività umana, economicamente rilevante, può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di un rapporto di lavoro autonomo. Per valutare la natura effettiva occorre valutare in concreto le caratteristiche della singola fattispecie.



## LAVORO SUBORDINATO E LAVORO AUTONOMO

<b>Locatio operis Obbligazione di risultato</b>	<b>Locatio operarum Obbligazione di mezzi</b>
Ha come oggetto uno specifico risultato di lavoro, consistente nel compimento di un'opera o di un servizio, con rischio a carico del debitore.	Ha come oggetto un'attività lavorativa in quanto tale, estranea dal risultato perseguito dal creditore e quindi con estraneità del debitore rispetto al rischio del perseguimento del risultato finale

## LAVORO SUBORDINATO

Il diritto del lavoro nasce all'indomani della rivoluzione industriale e con la c.d. legislazione sociale relativa a due piaghe sociali della prima industrializzazione:

- Sfruttamento di donne e fanciulli;
- Trasferimento del costo economico degli infortuni e delle malattie sulle spalle dei lavoratori.

Prime leggi:

- L. n. 3657/1886 sulla tutela del lavoro dei fanciulli;
- L. n. 80/1898 sull'istituzione dell'assicurazione contro gli infortuni;
- L. n. 242/1902 sulla tutela delle donne e dei fanciulli

## LAVORO SUBORDINATO

Il codice civile non contiene una nozione di lavoro subordinato, ma si limita ad individuare una delle parti di tale rapporto: il lavoratore.



2094 c.c. qualifica come prestatore di lavoro subordinato colui che: *“si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore”*



Il lavoratore subordinato, secondo la definizione del legislatore, è un soggetto che presta la propria attività personalmente, seguendo le istruzioni impartite dal datore di lavoro circa il momento e le modalità di svolgimento della prestazione, soggiacendo anche ad eventuali sanzioni disciplinari nell’ipotesi di inosservanza delle disposizioni ricevute.

Il lavoratore si trova in una *“posizione di debolezza”* rispetto al datore di lavoro, ecco perchè il legislatore ha costruito un impianto di garanzie in suo favore.

## CONCEZIONE TRADIZIONALE DI SUBORDINAZIONE

### **SUBORDINAZIONE TECNICO – FUNZIONALE**

Eterodeterminazione della prestazione: il lavoratore esegue la prestazione secondo ordini, direttive ed impostazioni impartite dal datore di lavoro o dai suoi collaboratori gerarchici.

Eterodirezione: sottoposizione del lavoratore alle direttive del datore di lavoro, al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro e la continua messa a disposizione, da parte del lavoratore, delle proprie energie psico-fisiche per il raggiungimento degli obiettivi produttivi.

### **SUBORDINAZIONE SOCIO ECONOMICA**

Dipendenza o inferiorità economica del lavoratore rispetto al datore di lavoro

La capacità produttiva del lavoratore dipende dall'inserimento nell'organizzazione dell'imprenditore rispetto al quale si trova in una condizione di inferiorità

## METODO SUSSUNTIVO E TIPOLOGICO

Di fronte ad un rapporto di lavoro, la giurisprudenza suole precedere ad un raffronto in cui termini di paragone sono costituiti da un lato dalle caratteristiche specifiche del rapporto e dall'altro, dalle caratteristiche del modello di rapporto contraddistinto dalla totalità degli indici rivelatori della situazione di subordinazione.



### **Metodo sussuntivo**

La giurisprudenza si è subito rilevata consapevole della impossibilità di garantire la completa coincidenza tra fattispecie concreta e fattispecie astratta, raggiungibile attraverso un giudizio di identità.



### **Metodo tipologico**

L'operazione di qualificazione può solo consistere in un giudizio di approssimazione della fattispecie concreta rispetto al tipo sotteso alla fattispecie astratta.

Il procedimento di qualificazione si risolve nella riconduzione al tipo legale e alla sua disciplina delle situazioni concrete in cui è presente la parte maggiore o comunque più significativa delle caratteristiche riscontrabili nel modello prevalente di lavoratore subordinato.

## CONCEZIONE MODERNA DI SUBORDINAZIONE

L'evoluzione della realtà economica e produttiva ha messo in luce tutti i limiti dei criteri tradizionali della nozione di subordinazione



- L'eterodeterminazione non qualifica più la prestazione del lavoratore subordinato, in quanto essa è sempre più caratterizzata da margini di autonomia (es.: lavoratore specializzato, dirigente, giornalista)
- La dipendenza economica non è più una caratteristica esclusiva del lavoro subordinato ma appartiene anche ad altre forme di lavoro che possono qualificarsi come autonome (lavoratore autonomo)

## I CRITERI DI DISTINZIONE TRA LAVORO AUTONOMO E SUBORDINATO ELABORATI DALLA GIURISPRUDENZA

Secondo la giurisprudenza ogni attività umana, economicamente rilevante, può essere espletata nelle forme di lavoro subordinato ovvero di quello autonomo, [...].  
**(Cass. 23 novembre 1998 n. 11885)**

La giurisprudenza nel corso degli anni ha individuato alcuni indici o elemento sussidiari per distinguere il lavoro autonomo dal lavoro subordinato:

- L'osservanza di un orario predeterminato;
- L'assenza di rischio in capo al lavoratore;
- L'esclusività della dipendenza da un solo datore di lavoro;
- La continuità della prestazione;
- Il versamento, a cadenze prestabilite di una retribuzione;
- L'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva;
- Il coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo dato all'impresa dal datore di lavoro

## DISCIPLINA DEL LAVORO SUBORDINATO

Il diritto del lavoro nasce per tutelare la parte più debole del rapporto, infatti potrebbe sembrare più corretto parlare non di diritto del lavoro *tout court* ma di diritto del lavoro subordinato.

La legislazione lavoristica ha costruito un vero e proprio impianto di garanzie a favore del lavoratore (oggetto delle prossime lezioni) che riguardano:

- orario di lavoro;
- salute e sicurezza;
- estinzione del rapporto di lavoro e rimedi;
- versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali ecc.



## IL LAVORO AUTONOMO

Art. 2222 c.c. contratto d'opera

*“Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un’opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente si applicano le norme di questo capo [... ]”*

## CARATTERISTICHE DEL LAVORO AUTONOMO

- Lavoro proprio
- Prestazione di un'opera o un servizio
- Obbligo di risultato
- Compenso collegato al risultato

## LAVORO AUTONOMO LA PRESTAZIONE D'OPERA INTELLETTUALE

Una *species* del tipo lavoro autonomo è la prestazione di opera intellettuale di cui agli art. 2230 ss. c.c., correntemente individuata sulla base degli indici che caratterizzano le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali “è *necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi*” ai sensi dell'art. 2229 c.c. (avvocato, commercialista, medico, psicologo).

## LA PARASUBORDINAZIONE

Tra la subordinazione a l'autonomia la dottrina ha collocato la parasubordinazione: la collaborazione nell'attività produttiva che si realizza attraverso forme di lavoro autonomo caratterizzate dalla natura prevalentemente personale della prestazione, dalla continuità e dalla coordinazione.

## LA COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

L'elemento che maggiormente differenzia la parasubordinazione dal lavoro autonomo e che la avvicina al lavoro subordinato è il coordinamento con l'attività lavorativa.

Il requisito della continuità rinvia ad una collaborazione durevole nel tempo, anche attraverso un unico contratto di durata apprezzabile.

Il requisito della coordinazione implica un collegamento funzionale del collaboratore con l'attività economica del committente, rispetto al cui perseguimento essa è strumentale.

La “collaborazione” è diversa da quella prevista dal 2094 c.c. poiché deve esserci una certa libertà nelle modalità di esecuzione della prestazione ad es. sotto forma di assenza di vincoli riguardanti l'orario di lavoro.

Da un decennio la dottrina si trova ad elaborare proposte di riforma delle fattispecie lavoristiche fondamentali in un'ottica di redistribuzione delle tutele.

Progetto di uno **Statuto dei lavori** contenuto nel Libro bianco 2001 suggeriva di superare in radice la contrapposizione tra lavoro autonomo e subordinato con l'introduzione di uno zoccolo minimo ed inderogabile di tutele per "tutte le forme di lavoro rese a favore di terzi" a prescindere dalla loro qualificazione giuridica.

## Cosa è cambiato con il Jobs act?

## Disciplinato dagli artt. 61-69, d. lgs. 276/2003

“[...] i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del c.p.c., devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore [...]”. (art. 61, d.lgs. 276/2003)



Tale tipologia contrattuale è caratterizzata dall'esistenza di uno specifico progetto che assurge a contrassegno di genuinità dell'autonomia del rapporto richiesto dal legislatore.



I contratti instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto (comma 1, art. 69, d.lgs. 276/2003)

La formulazione della norma è chiara e netta ed introduce una presunzione legale assoluta di subordinazione, → in mancanza del progetto il rapporto si converte automaticamente in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato

## LE MODIFICHE DELLA RIFORMA FORNERO AL LAVORO A PROGETTO

La legge n. 92/2012, recependo le interpretazioni giurisprudenziali più restrittive, ha modificato l'originaria definizione del lavoro a progetto contenuta nell'art. 61 d. lgs. 276/2003 eliminando il riferimento al "programma di lavoro o fasi di esso" e introducendo la specificazione che:

- "il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente";
- né "può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".



Il progetto deve essere dotato di una sua compiutezza e autonomia ontologica rispetto all'attività del committente



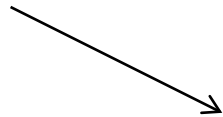
# LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE DOPO IL JOBS ACT

## RIFERIMENTI NORMATIVI

La disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative era contenuta nel d. lgs. 276/2003.

Il d. lgs. n. 81/2015 ha abrogato gli articoli 61 – 69 bis riguardanti il contratto di lavoro a progetto facendo salvo l'art. 409 c.p.c. (che vedremo nelle slide successive).

D. lgs. n. 81/2015



1. Art. 2. Collaborazioni organizzate dal committente;
2. Art. 52. Superamento del contratto a progetto;
3. Art. 54. Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA

## Superamento del contratto a progetto

### Art. 52. D. lgs. N.81/2015

Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto.

2. Resta salvo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile.

QUINDI.....

SI RITORNA ALLA SITUAZIONE ANTE 2003



## L'ORIGINE DELLE COLLABORAZIONI

La categoria del lavoro parasubordinato trova il suo primo riconoscimento normativo **nell'art. 409 c.p.c.** così come modificato dalla legge n. 533 del 11 agosto 1973 *“Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza ed assistenza obbligatoria”*.



**Art. 409 c.p.c. Annovera tra le controversie individuali di lavoro anche quelle che originano da “rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”.**

## DOPO IL 2003: LA LEGGE BIAGI

La legge delega 14 febbraio 2003, n. 30 e il d. lgs. 10 settembre 2006 n. 276 hanno tentato di far chiarezza sui rapporti tra la subordinazione e l'autonomia, introducendo il lavoro a progetto (artt. 61-69, D. Lgs. n. 276/2003).

Art. 61, d.lgs. 276/2003 vigente al momento dell'entrata in vigore del d. lgs. 276/2003 *“i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più **progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato**, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa”*

## LA LEGGE BIAGI

Tratto caratterizzante la fattispecie del contratto a progetto era **l'esistenza di uno specifico "progetto"**, che assurgeva a contrassegno di genuinità dell'autonomia del rapporto richiesto dal legislatore.

In assegni del progetto il rapporto si considerava a tempo indeterminato.

## LA LEGGE FORNERO

La legge n. 92/2012, sulla scia delle interpretazioni giurisprudenziali più restrittive, ha modificato l'originaria definizione del lavoro a progetto contenuta nell'art. 61, **eliminando il riferimento al "programma di lavoro o fasi di esso"** e ha introdotto la specificazione che **"il progetto deve essere funzionalmente collegato ad un risultato finale e non può consistere in un mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente"**, né **"può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati da contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"**.

## IN SINTESI, COSA SUCCEDDE?

Viene abrogato il contratto a progetto ma resta la possibilità di stipulare un contratto di collaborazione, salvo quanto disposto dall'art. 2 del d. lgs. n. 81/2015.



## COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

A far data dal **1° gennaio 2016**, si applica la disciplina del rapporto di 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 al luogo di lavoro.**



Se il committente organizza interamente l'attività del collaboratore, in ordine alla esecuzione della prestazione ma anche all'orario di lavoro e al luogo di lavoro si applicherà la disciplina del lavoro subordinato.

[VEDI CIRCOLARE N.3 DEL 1 FEBBRAIO 2016](#)



2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:
- a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
  - b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
  - c) alle 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) alle collaborazioni 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 C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'*articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.*

## L'ART. 2126 C.C. E LE PRESTAZIONI DI FATTO

## L'ART. 2126 C.C. E LE PRESTAZIONI DI FATTO

*L'art. 2126 del c.c. prevede che “la nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa. Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.”*



Nel caso di un contratto di lavoro nullo o annullabile che abbia comunque avuto esecuzione, il legislatore fa salvi gli effetti prodotti dallo stesso per il tempo in cui ha avuto esecuzione, tutelando il rapporto di lavoro di fatto e consentendo al lavoratore di ottenere i diritti maturati dallo svolgimento dell'attività lavorativa, tra cui il trattamento economico e normativo.

Nel caso in cui l'invalidità del contratto derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa del contratto e nell'ipotesi di lavoro prestato *invito domino*, cioè senza il consenso o addirittura contro la volontà del datore di lavoro



Il prestatore di lavoro può invocare esclusivamente la disciplina dell'ingiustificato arricchimento, come nel caso di assenza del contratto

Infine, qualora l'illiceità dipenda dalla “violazione” di norme poste a tutela del prestatore di lavoro questi avrà comunque diritto alla retribuzione

## LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

### Art. 75 D.Lgs. 276/2003 (come novellato dalla L. n. 183/2010)

Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo.

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI CERTIFICABILI

### E' possibile ricorrere alla procedura di certificazione (D.Lgs. 276/2003):

- per certificare qualsiasi contratto in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente una prestazione lavorativa;
- per certificare le rinunzie e le transazioni di cui all'art. 2113 c.c. (Art. 82);
- per l'individuazione della fattispecie negoziale applicabile al rapporto di lavoro nell'ipotesi in cui si renda necessario distinguere concretamente tra somministrazione di lavoro ed appalto (art. 84, comma 1);
- per certificare l'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative di lavoro (art. 83): oggetto della certificazione sarà *"il contenuto del regolamento depositato"*;
- per certificare l'assenza dei requisiti che riportano le collaborazioni alla applicazione della disciplina del lavoro subordinato (lgs. n. 81/2015)

## CHE COS'E' LA CERTIFICAZIONE?

E' un bollino di garanzia sui contratti per rendere più difficile l'instaurazione del contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro.



MA

La procedura non ha un valore risolutivo.

Infatti, il lavoratore può comunque agire in giudizio, davanti al tribunale ordinario in funzione di giudice del lavoro, per chiedere il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato ogniqualvolta rivendichi la difformità tra il contratto certificato e il lavoro in concreto svolto, o l'erroneità del provvedimento di certificazione.

## ORGANI DELLA CERTIFICAZIONE (ART. 76 D.LGS. 276/2003)

Ministero del lavoro e delle  
politiche sociali

Le Università pubbliche e private  
registrate nell'albo istituito presso il  
ministero del lavoro

La Direzione Provinciale del  
Lavoro  
DM 21 luglio 2004  
Circ. Min. Lav. 48/2004

I Consigli provinciali dell'ordine dei  
consulenti del lavoro,  
esclusivamente per i contratti di  
lavoro instaurati nell'ambito  
territoriale di riferimento

Gli enti bilaterali costituiti dalle  
associazioni dei datori e prestatori  
di lavoro

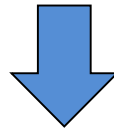


Le parti devono presentare  
l'istanza di avvio della procedura  
alle commissioni costituite dalle  
rispettive associazioni dei datori e  
dei prestatori di lavoro

## EFFETTI DELLA CERTIFICAZIONE

**Art. 79 D.Lgs. n. 276/2003**

1. Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80 D.Lgs. n. 276/2003, fatti salvi i provvedimenti cautelari



- L'atto quindi tiene, anche nei confronti dei terzi (es: enti previdenziali) fino a diverso accertamento giudiziale in base alle previsioni di cui all'art. 80 D.Lgs. N. 276/2003
- Dal punto di vista previdenziale si ritiene che possa determinare la riduzione fino alla misura degli interessi legali (1%) delle sanzioni amministrative ai sensi dell'art. 116, c. 15 L. 388/2000 per "rilevanti incertezze interpretative"



# MOTIVI DELLO SCARSO SUCCESSO DELLA CERTIFICAZIONE

- Scarsa confidenza con le Commissioni di certificazione
- Rischio di non ottenere la certificazione
- Possibilità di impugnare comunque l'atto davanti al giudice
- Validità solo per il futuro

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**  
**Avv. Prof. Francesco Rotondi**

**f.rotondi@lablaw.com**