

DIRITTO PER L'INGEGNERIA

INTRODUZIONE



"Il diritto del lavoro è come il surf e ora vedremo perchè..."
Ernesto Di Seri



"Il decalogo del
surfista"
di Francesco

"Franz"
Fiorentino/Tommaso
Lavizzari



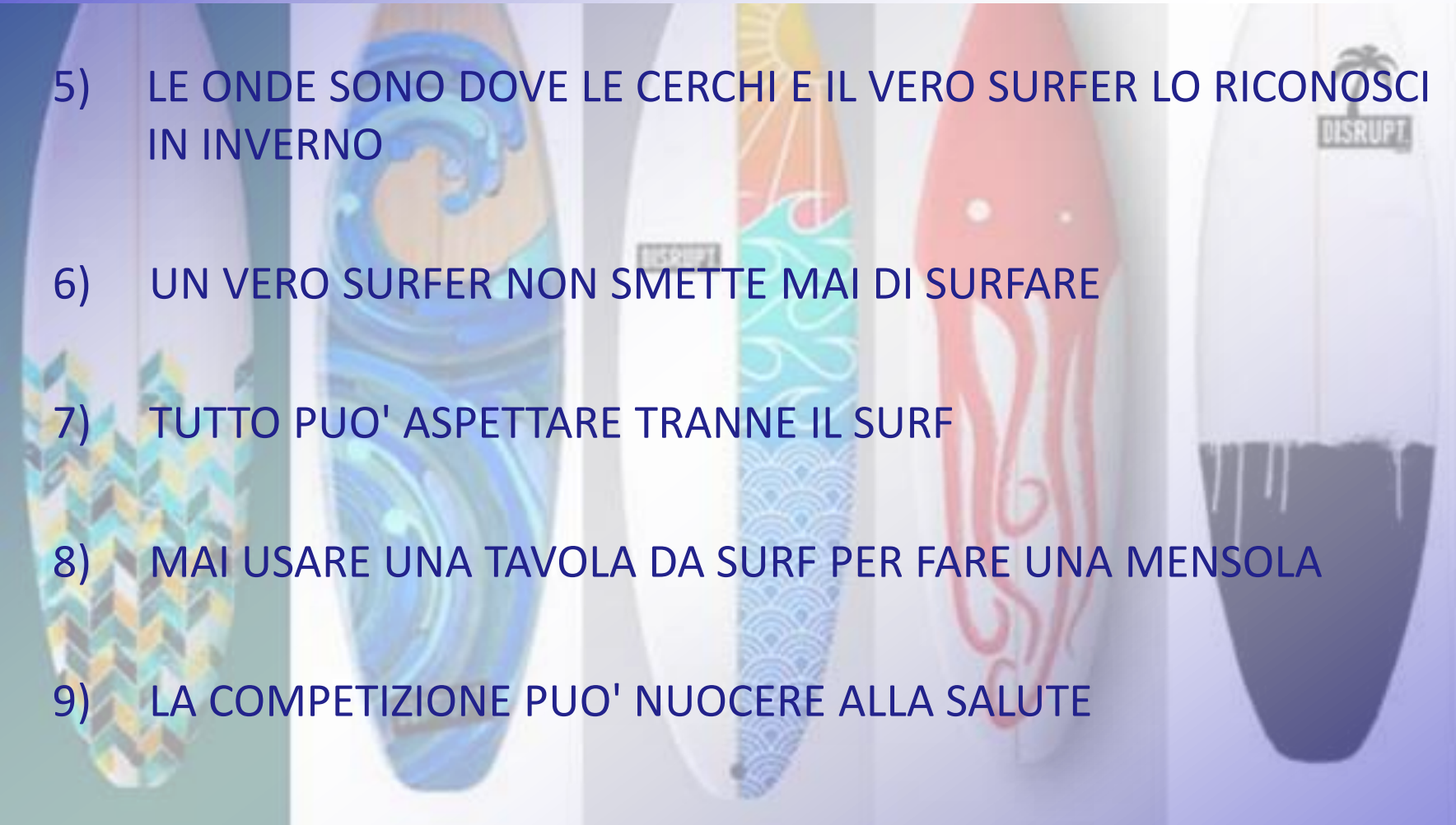
1) IL SURF NON E' UNO STILE
MA UN'ATTITUDINE

2) SURFARE SIGNIFICA SAPERE
COGLIERE LE OPPORTUNITA'

3) IL MIGLIORE E' QUELLO CHE SI
DIVERTE DI PU'

4) SE NON RISPETTI LE REGOLE TI FAI MALE



- 
- 5) LE ONDE SONO DOVE LE CERCHI E IL VERO SURFER LO RICONOSCI IN INVERNO
 - 6) UN VERO SURFER NON SMETTE MAI DI SURFARE
 - 7) TUTTO PUO' ASPETTARE TRANNE IL SURF
 - 8) MAI USARE UNA TAVOLA DA SURF PER FARE UNA MENSOLA
 - 9) LA COMPETIZIONE PUO' NUOCERE ALLA SALUTE

10) I FAGIOLI
VANNO LASCIATI
IN ACQUA E LA
BIRRA DEVE ESSE
FRESCA



11) UN DECALOGO
CHE SI RISPETTI
HA UNDICI
REGOLE PERCHE'
VA SEMPRE
RIPETUTA LA
PRIMA: IL SURF E'
UN'ATTITUDINE

CONSIDERAZIONE ESSENZIALE



ORIGIN, di Daw Brown, pag. 69
(dialogo tra Edmond Kirsch e Robert Langdon)

"D'accordo. Lascia che ti chieda una cosa: quali sono le due domande fondamentali che l'umanità si è posta nel corso della sua storia?" Langdon ci riflette su "bè", potrebbero essere "com'è cominciato tutto? Da dove veniamo?"

Esatto. E la seconda è completamente a questa. Non "da dove veniamo" ma...
"dove andiamo?"

"sì! Questi due misteri stanno al centro dell'essenza umana. Da dove veniamo? Dove andiamo? La **creazione** e il **destino** dell'uomo".

E comunque

L'importante è divertirsi sempre...

"mo je faccio er cucchiaio"

(Francesco Totti, Un capitano, pag. 248)

Le fonti di produzione

Atti normativi di molteplice natura, contenuto e provenienza che, pur dotati di un diverso grado e ambito di efficacia, sono giuridicamente idonei a determinare la regolamentazione concreta del rapporto di lavoro



- fonti sovranazionali
- fonti legislative
- fonti contrattuali
- usi

Il richiamo alle fonti sovranazionali

“La Repubblica promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro”

- art. 35 Costituzione -

Le fonti sovranazionali

Convenzioni = atti che assumono valore di norme interne se resi esecutivi con legge dello Stato

Raccomandazioni = non hanno diretto valore giuridico limitandosi ad auspicare che gli Stati si attivino per regolare una certa situazione nel senso da esse indicato

Regolamenti comunitari = hanno valore giuridico diretto e generale applicandosi a tutti gli Stati membri

Le fonti sovranazionali

Direttive Comunitarie = non hanno, salvo casi eccezionali, efficacia diretta perché si limitano a vincolare lo stato per quando riguarda il risultato da raggiungere, facendo salva la competenza degli organi nazionali in merito alla forma ed ai mezzi

Le fonti legislative

In ordine gerarchico di importanza:

- ✓ Costituzione
- ✓ Leggi ordinarie e altri atti aventi forza di legge (decreti legislativi e decreti legge)
- ✓ Regolamenti di attuazione o di esecuzione (sottoforma di DPR, DPCM, DM, ecc.)

Le fonti legislative/2

- ✓ Il Codice Civile è la primaria legge ordinaria in materia di lavoro, con particolare riferimento al libro V, denominato appunto “del lavoro” (ulteriori disposizioni relative alla materia sono contenute in altri libri del Codice)
- ✓ Leggi speciali, finalizzate alla tutela dell'integrità fisico/morale del lavoratore

Le fonti contrattuali: il contratto collettivo

Accordo stipulato tra la rappresentanza/ Associazione sindacale dei lavoratori e l'Associazione sindacale dei datori di lavoro (o il datore di lavoro stesso) per stabilire il trattamento minimo garantito e le condizioni cui dovranno uniformarsi i singoli contratti individuali di lavoro

Le fonti contrattuali: i livelli della contrattazione collettiva

Interconfederale: tra le Confederazioni nazionali che rappresentano interi rami delle attività economiche e relativo ad istituti di generale applicazione

Nazionale: tra le Organizzazioni sindacali di categoria per delineare la disciplina globale delle condizioni minime d'impiego della forza lavoro

c.d. "contrattazione di 2° livello

Territoriale:

tra le Organizzazioni sindacali e datoriali (o competenti per quello specifico ambito geografico)

Aziendale: anche direttamente tra il solo datore di lavoro e la sola Rappresentanza sindacale dei lavoratori per disciplinare le ulteriori condizioni di trattamento dei dipendenti all'interno dell'impresa.

Le fonti contrattuali: il contratto individuale

Accordo raggiunto direttamente dal lavoratore con il suo datore di lavoro

Gli usi "normativi"

- ✓ Comportamenti costanti ed uniformi ("diuturnitas") accompagnati dalla convinzione della conformità al diritto e della "doverosità" del comportamento stesso ("opinio iuris ac necessitatis")
- ✓ Si applicano, in materia di lavoro, solo in assenza di disposizione di legge o di contratto collettivo e non possono quindi derogare ad esso né peraltro prevalere sulla disciplina contenuta nel contratto individuale

Gli usi "aziendali"

Sussistenza di una prassi generalizzata che si realizza attraverso la mera reiterazione di comportamenti posti in essere spontaneamente e non già in esecuzione di un obbligo che comporti per i dipendenti l'attribuzione di un trattamento più favorevole rispetto a quello previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva

Il ruolo della giurisprudenza

La giurisprudenza, ossia il complesso delle sentenze pronunciate dai giudici, non è propriamente fonte del diritto



Il giudice ha il compito di interpretare una norma generale ed astratta e, una volta interpretata, di applicarla al caso concreto sottoposto al suo giudizio dalle parti

Il ruolo della giurisprudenza

La Corte di Cassazione, che è posta al vertice del sistema, pronunciandosi in ultima istanza sulle decisioni rese dalle corti cd. di merito, ha il compito di assicurare l'esatta osservanza e l'uniforme interpretazione della legge, correggendo eventuali interpretazioni rese dai giudici di merito ritenute sbagliate

Il ruolo della giurisprudenza

Non si tratta di attività creativa di regole nuove ed anche laddove l'attività interpretativa richieda al giudice un apporto creativo, l'efficacia della pronuncia è limitata alle sole parti del giudizio, nel senso che l'interpretazione fornita non vincola, in linea di diritto, i giudici chiamati a decidere successivamente cause di analogo contenuto

... Tuttavia ...

Il ruolo della giurisprudenza

spesso l'interpretazione data ad una disposizione di legge possiede, **di fatto**, un'efficacia persuasiva, tanto maggiore quanto più è consolidato un certo indirizzo interpretativo, con inevitabile influenza sulle decisioni giudiziarie successive

IL CONTRATTO DI LAVORO

Nozione

E' il contratto mediante il quale il prestatore si obbliga a mettere a disposizione del datore la sua attività di lavoro e questi si obbliga a corrispondere al prestatore una retribuzione

Criteri

- ✓ necessità della retribuzione quale corrispettivo dell'attività lavorativa (onerosità)
- ✓ contratto a prestazioni corrispettive, che sono da un lato lavoro e dall'altro la retribuzione (sinallagmaticità)
- ✓ la legge e i contratti collettivi stabiliscono esattamente l'entità delle prestazioni e controprestazioni
- ✓ il suo contenuto è fissato dal datore secondo tempi e modi tali da consentire il coordinamento della singola prestazioni di lavoro con l'attività aziendale (eterodeterminazione)

Gli elementi essenziali del contratto di lavoro

Requisiti essenziali del contratto

- ✓ la volontà
- ✓ la causa
- ✓ la forma
- ✓ l'oggetto

Il difetto di anche uno solo di detti elementi determina la nullità del contratto (art. 1418, 2° co., C.C.)

La volontà (o accordo delle parti)

Il contratto di lavoro si costituisce mediante l'accordo delle volontà dei contraenti.

In materia di lavoro, tuttavia, l'autonomia delle parti incontra molteplici limitazioni per finalità di tutela del lavoratore.

Limiti principali

La proposta del datore deve essere, in linea di massima, corrispondente alle clausole previste nei contratti collettivi di categoria

Alcuni adempimenti, di carattere prevalentemente informativo, sono imposti dalla disciplina del collocamento

La causa: nozione

In generale, è la funzione economico-sociale che il contratto è diretto a realizzare

Nel contratto di lavoro, in particolare, può identificarsi nello scambio tra lavoro e retribuzione: contratto oneroso di scambio a prestazioni corrispettive

L'oggetto: nozione

L'oggetto del contratto di lavoro è costituito dalla prestazione di lavoro e dalla retribuzione, cioè dal contenuto delle rispettive obbligazioni delle parti

L'oggetto deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile

La forma

E' generalmente libera, anche se nella prassi prevale la forma scritta

In determinate e tassative ipotesi la legge prevede una forma particolare

Inoltre la forma scritta è richiesta anche per la validità di alcune clausole accessorie (patto di prova e patto di non concorrenza).

L'ARTICOLO 8 DEL DECRETO
LEGGE 13 AGOSTO 2011
CONVERTITO IN LEGGE 14
SETTEMBRE 2011 N.148

Il primo comma ...

✓ **i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale** da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

Il secondo comma ...

✓ Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare **la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione incluse quelle relative:**

a) agli impianti audiovisivi e all'introduzione di nuove tecnologie; ... (segue)

36

Il secondo comma .../2

Segue ...

- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
- e) alla modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le co.co.pro e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.

Il terzo comma ...

Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

LAVORO SUBORDINATO

Rapporto di lavoro subordinato

Art. 2094 Codice Civile

E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore

Rapporto di lavoro autonomo Art. 2222 Codice Civile

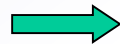
Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente

Differenze

LAVORO SUBORDINATO
(ART. 2094 C.C.)



RETRIBUZIONE

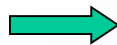


LAVORO AUTONOMO
(ART. 2222 C.C.)



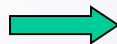
CORRISPETTIVO

COLLABORARE
NELL'IMPRESA



COMPIERE OPERA O
SERVIZIO

PROPRIO LAVORO



LAVORO PREVALENTEMENTE
PROPRIO

Differenze/2

ALLE DIPENDENZE E
SOTTO LA DIREZIONE



IMPRENDITORE



SENZA VINCOLO DI
SUBORDINAZIONE



COMMITTENTE

MA L'ELEMENTO DISTINTIVO ESSENZIALE E'



LA PRESENZA O MENO DEL VINCOLO DI SUBORDINAZIONE

Una premessa indispensabile

Cassazione 21/5/2002 n. 7469

“In tema di qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, è sindacabile in Cassazione la sola individuazione dei criteri generali ed astratti che presiedono alla differenziazione delle contrapposte figure, mentre è questione di fatto, come tale rimessa ai giudici di merito e incensurabile in sede di legittimità se immune da vizi giuridici, l'accertamento in concreto dell'effettiva natura del rapporto”.

Subordinazione

Assoggettamento gerarchico al potere direttivo del datore di lavoro

ossia

potere di precisare costantemente ed in ogni singolo momento temporale l'effettivo contenuto della prestazione lavorativa dovuta sotto il profilo dei tempi, del luogo e delle modalita'

(cosi' Cass. 16/1/96 n. 326)

Il nucleo della subordinazione

Cass. 22/10/98 n. 10519

“L’elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato è l’assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro, cioè il rapporto gerarchico tra datore di lavoro e lavoratore che riconosce al primo il diritto di impartire al secondo ordini e direttive e che impone al secondo l’obbligo di attenersi agli stessi”

Il nucleo della subordinazione/2

Assoggettamento a potere direttivo, organizzativo e gerarchico del datore di lavoro (Cass. 25/7/94 n. 6919)



(“potere di comando e dovere di obbedienza” Kahn-Freund)

Da ricordare inoltre tre concetti fondamentali

rilevanza del c.d. “nomen iuris”

(cioè la definizione contrattuale del rapporto)

Cass. 17/11/94 n. 9718, Cass. 17/1/96 n. 5532 da combinare con



rilevanza del principio di effettività (cioè il reale comportamento delle parti)

Cass. 7/2/94 n. 1219 e con



principio della prevalenza non numerica ma qualitativa nella verifica degli elementi caratteristici del rapporto

Criterio dell'effettività

Devono ritenersi prevalenti sulla qualificazione del rapporto contrattuale operata dalle parti le modalità di esecuzione dello stesso: ove le stesse integrino i criteri della subordinazione non ha rilevanza la diversa qualificazione operata dalle parti. (Cass. 6 maggio 1999, n. 4558; Cass. 20 febbraio 1999, n. 1442; v. anche Cass. 15 aprile 1999, n. 3779; Pretura di Frosinone 26 marzo 1999; Tribunale di Frosinone 4 giugno 1999; Trib. Alessandria 5 ottobre 1999)

Criterio della volontà

Tale orientamento parte dal presupposto che ogni attività umana può essere svolta indifferentemente con carattere di subordinazione o di autonomia

Quando le parti hanno definito il proprio rapporto di lavoro è di tale determinazione che si deve tener conto per valutare i comportamenti cui le parti sono tenute.

(Tribunale di Milano, 28 novembre 1998)

La subordinazione: precisazioni

Vincolo di natura personale che assoggetta il prestatore d'opera al potere direttivo del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia (Cass. 25/2/2000 n. 2171; Trib. Roma 17/7/99)

La prova della subordinazione va valutata in modo diverso a seconda della natura della prestazione lavorativa, del ruolo dei lavoratori della posizione nell'impresa (Trib. Asti 12/10/99; Trib. Roma 17/7/99)

La sintesi

Cass. S.U. 13/2/1999 n. 61

Non e' sufficiente che il contratto preveda l'instaurazione di un rapporto "autonomo" per escludere la subordinazione se:

nel contratto si evidenzi la volontà di ricorrere a forme di collaborazione autonoma per evitare i maggiori costi della subordinazione

La sintesi/2

Cass. S.U. 13/2/1999 n. 61

- ✓ "il contenuto del contratto "tradisca" la vera intenzione delle parti di instaurare un rapporto di lavoro dipendente.
- ✓ nel corso del rapporto formalmente "autonomo le parti mostrino di aver mutato intenzione per "fatti concludenti" cioè comportandosi in concreto l'una come datore di lavoro e l'altra come dipendente

Alcuni significativi pronunciamenti della Magistratura

Il rapporto di lavoro subordinato (articolo 2094 del Codice Civile) si distingue da quello autonomo, reso con una o più prestazioni isolate (articolo 2222 del Codice Civile), ovvero con una prestazione d'opera continuativa e coordinata (articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile), in base a diversi e variabili criteri, il principale e decisivo dei quali consiste nell'assoggettamento del prestatore al potere direttivo del datore di lavoro, ossia al potere di precisare il contenuto della prestazione lavorativa e di controllarne l'esecuzione.

Alcuni significativi pronunciamenti della Magistratura/2

Potere a cui corrisponde l'obbligo di retribuire il lavoratore quand'anche il lavoro, pur esattamente eseguito, non abbia dato l'utilità economica sperata”.

(Cass. 13 maggio 2004, n. 9151)

LA PARASUBORDINAZIONE

Le fonti normative di rilevanza contrattuale

- ✓ Art. 409, n. 3, c.p.c.: “Altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d’opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato”.

Tratti distintivi

Continuità



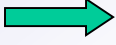
Prestazioni non meramente occasionali od istantanee, bensì inserite in un rapporto di durata (Cass. 4.11.1982 n. 5801)

Coordinazione



Collegamento funzionale tra le attività del prestatore e del committente (Cass. 5.12.1987 n. 9092)

Tratti distintivi/2

Prevalenza personale  Prevalenza del valore
“lavoro” sul “capitale” e
dell’opera del prestatore
su quella dei collaboratori
(Cass. 20.8.97 n. 7785)

In sostanza il committente ha solo un potere di controllo ed indirizzo “sui generis” sul prestatore, ma non anche un potere direttivo vero e proprio.

La parasubordinazione secondo la Corte di Cassazione

“Il rapporto di lavoro parasubordinato resta soggetto alla disciplina sostanziale dettata per il lavoro autonomo, essendo la parasubordinazione rilevante esclusivamente ai fini processuali ex art. 409 n. 3 c.p.c., onde debbono ritenersi eccezione ai principi generali eventuali leggi estensive delle garanzie tipiche del lavoro subordinato a quello parasubordinato” (Cass. 18.12.1997 n. 1459).

Alcuni esempi di lavoro parasubordinato prima della Riforma Fornero

- ✓ Gestore di pompe di benzina Cass. 16/5/87 n.4521
- ✓ Medici convenzionati Cass. 29/6/78
- ✓ Addetti al totalizzatore negli ippodromi Pret. Roma, 8/9/86
- ✓ Indossatrici Trib. Milano 21/6/89
- ✓ Periti liquidatori Trib. Milano 11/9/91
- ✓ Addetti ad indagini di mercato Trib. Milano 11/1/92
- ✓ Designer calzaturiero Cass. 24/7/98 n. 7288

Alcuni esempi di lavoro parasubordinato prima della Riforma Fornero/2

E la tenuta della contabilità aziendale?

Se svolta in modo coordinato con l'attività esercitata dall'imprenditore, nell'ambito di un rapporto che è proseguito per un congruo periodo di tempo, può dare luogo ad un rapporto inquadrabile nell'art. 409 c.p.c. (Cass. 20/8/97 n. 7785)

Da co.co.co a lavoratore subordinato

La qualificazione di un rapporto come collaborazione coordinata e continuativa va disattesa e considerata come subordinazione al sussistere dei seguenti elementi:

- ✓ inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale in modo continuativo e sistematico;
- ✓ sottoposizione al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro e assoggettamento alle relative direttive;
- ✓ libertà di gestione della propria prestazione in ogni caso compatibile con il carattere subordinato della prestazione

- Cassazione 2 aprile 2002 n. 4682 -

D.Lgs. 10 settembre 2003 n.
276
IL LAVORO A PROGETTO

Art. 409 codice procedura civile

Art. 409 c.p.c. - Controversie individuali di lavoro -
Si applicano le disposizioni del presente capo nelle
controversie relative a:

[...]

- 3) Rapporti di agenzia, di rappresentanza
commerciale ed altri **rapporti di collaborazione**
che si concretino in una **prestazione** di opera
continuativa e coordinata, prevalentemente
personale, anche se non a carattere subordinato

Riferimenti essenziali

- ✓ Articoli 61 – 69 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276
- ✓ Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 gennaio 2004 n. 1
- ✓ Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 14 giugno 2006 n. 17
- ✓ Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 29 gennaio 2008 n. 4

Il lavoro a progetto

E' un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e **senza vincolo di subordinazione**, riconducibile ad 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 l'organizzazione del committente e **indipendentemente dal tempo impiegato** per l'esecuzione dell'attività lavorativa

Requisiti qualificanti

- ✓ l'**autonomia** con la quale il collaboratore deve svolgere la sua attività
- ✓ la **coordinazione** con l'organizzazione del committente
- ✓ l'**irrilevanza del tempo** impiegato per l'esecuzione della prestazione

"Progetto specifico"

Secondo il Ministero:

consiste in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione. Il progetto può essere connesso all'attività principale od accessoria dell'impresa.

Indici sintomatici del contratto a progetto (Circ. 4/2008)

- Il personale ispettivo è chiamato a valutare i seguenti elementi, ai fini della valutazione della genuinità del lavoro a progetto:
 - **Specificità:** l'attività non può coincidere totalmente o parzialmente con l'oggetto sociale;
 - **Modalità di inserimento** del lavoratore nel contesto aziendale del committente;
 - **Contenuto** della prestazione: se elementare, ripetitiva e predeterminata è difficilmente compatibile con attività progettuale;
 - **Autonomia di scelta** sulle modalità esecutive di svolgimento della prestazione da parte del collaboratore;
 - **Compenso:** non legato esclusivamente al tempo della prestazione ma riferibile al risultato del progetto;
 - **Clausola di esclusiva:** la monocommittenza, seppur tecnicamente compatibile col lavoro a progetto, fa scattare una verifica più severa;
 - **Proroga e rinnovo:** sono elementi indiziari di irregolarità la proroga immotivata ed il rinnovo per progetto identico al precedente
- N.B.: Peraltro il Ministero del Lavoro ha successivamente emanato una direttiva al Personale Ispettivo che di fatto "congela" l'applicazione di questa circolare.

“Programma di lavoro”

Secondo il Ministero:

consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale. Il programma di lavoro o la fase di esso si caratterizzano, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali.

Esclusioni

Non vale per:

- ✓ le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali
- ✓ i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società
- ✓ i partecipanti a collegi e commissioni

Esclusioni/2

- ✓ i percettori di pensione di vecchiaia i rapporti e le attività rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche
- ✓ le “prestazioni occasionali”
- ✓ gli agenti e rappresentanti di commercio
- ✓ il pubblico impiego

Contenuto del contratto

Il contratto deve avere, ai soli fini della prova, forma scritta e deve indicare:

- ✓ la durata “determinata o determinabile” della prestazione di lavoro
- ✓ le caratteristiche del progetto o programma di lavoro o fasi di esso
- ✓ il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese
- ✓ le forme di coordinamento con il committente
- ✓ le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto

Corrispettivo

Il corrispettivo è proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Obblighi del collaboratore

- ✓ Il collaboratore può svolgere attività a favore di più committenti, salvo che in sede di contratto individuale le parti si siano accordate diversamente.
- ✓ Al collaboratore è comunque vietato svolgere attività in concorrenza con il committente, diffondere notizie e apprezzamenti sui programmi e sul modo in cui questi sono organizzati, compiere atti che rechino danno all'attività stessa del committente.

Sanzioni

- ✓ In caso di mancanza di uno specifico progetto o del programma di lavoro o fase di esso il rapporto si converte in rapporto subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione
- ✓ L'accertamento da parte del giudice deve limitarsi all'esistenza del progetto e astenersi dalla valutazione delle scelte tecniche, organizzative e produttive del datore di lavoro

Vicende del rapporto

Quando un rapporto a progetto venga a mutare natura in corso di attuazione, configurandosi come un rapporto di lavoro subordinato, e tale mutamento sia accertato in giudizio, la trasformazione sarà “corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti”

Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 14 giugno 2006 n. 17 (call center)

- Il settore dei call center è caratterizzato da un consistente utilizzo dei contratti di collaborazione autonoma; per questa ragione la circolare in oggetto è intervenuta ad individuare la modalità di corretto utilizzo della tipologia contrattuale del contratto a progetto.
- Nella circolare si afferma che un programma di lavoro o fase di esso possono essere individuati anche nell'ambito delle attività operative telefoniche offerte dai call center, purché idonei a configurare un risultato, determinato nei suoi contenuti qualificanti; l'operatore telefonico deve assumere l'obbligo di eseguire un progetto entro un termine prestabilito e con possibilità di autodeterminare il ritmo di lavoro.

Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 14 giugno 2006 n. 17 (call center)

- Per la corretta individuazione del risultato richiesto al collaboratore, il programma deve indicare:
 - ✓ Il singolo committente cui è riconducibile la campagna;
 - ✓ La durata della campagna;
 - ✓ Il tipo di attività richiesta al collaboratore;
 - ✓ La tipologia di prodotti o servizi oggetto dell'attività;
 - ✓ La tipologia di clientela da contattare.
- Inoltre, il collaboratore dev'essere in condizione di decidere:
 - ✓ Se eseguire la prestazione e in quali giorni;
 - ✓ A che ora iniziare e a che ora finire la prestazione;
 - ✓ Se e per quanto tempo sospendere la prestazione.

Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 29 gennaio 2008 n. 4

La circolare del 2008 fissa un elenco di attività esemplificativo e non esaustivo che vengono dichiarate difficilmente inquadrabili nella tipologia delle collaborazioni coordinate e continuative nelle modalità a progetto:

Addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici;

Addetti alle agenzie ippiche;

Addetti alle pulizie

Autisti e autotrasportatori;

Babysitter e badanti;

Baristi e camerieri;

Commessi e addetti alle vendite;

Custodi e portieri;

Estetiste e parrucchieri;

Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 29 gennaio 2008 n. 4/2

- ✓ Facchini;
- ✓ Istruttori di autoscuola;
- ✓ Letturisti di contatori;
- ✓ Manutentori;
- ✓ Muratori e qualifiche operaie dell'edilizia;
- ✓ Piloti e assistenti di volo;
- ✓ Prestatori di manodopera nel settore agricolo;
- ✓ Addetti alle attività di segreteria e terminalisti.

L'inclusione dell'attività nel presente elenco non esclude che tale prestazione possa essere, in casi eccezionali, compatibile con le modalità del lavoro a progetto, in presenza di una autentica e concreta autonomia nella esecuzione della attività oggetto del contratto.

LA CERTIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

La certificazione

- ✓ E' una speciale procedura di qualificazione del rapporto di lavoro, a carattere volontario, attraverso la quale si attesta che il contratto sottoscritto dalle parti presenta effettivamente le caratteristiche corrispondenti alla particolare tipologia, concordemente scelta dalle parti, che rappresenta il nome formale del contratto di lavoro
- ✓ Obiettivo \Rightarrow ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro

Oggetto della certificazione

Ex art. 75 sono certificabili praticamente tutte le tipologie di contratto di lavoro oggi esistenti, mentre nel 2003, quando è stato emanato il D.Lgs 276, la certificazione poteva riguardare solo i seguenti casi:

- ✓ lavoro intermittente
- ✓ lavoro ripartito
- ✓ part-time
- ✓ lavoro a progetto
- ✓ associazione in partecipazione
- ✓ distinzione tra appalto e somministrazione di manodopera
- ✓ rinunzie e le transazioni
- ✓ regolamenti interni delle cooperative

Chi certifica

Le commissioni di certificazione istituite in sede di:

- ✓ Enti Bilaterali, nazionali e territoriali
- ✓ D.P.L. e Province
- ✓ Università pubbliche e private (comprese le Fondazioni universitarie)
- ✓ Ministero del Lavoro
- ✓ Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro

N.B.: le ultime due sedi di certificazione sono utilizzabili solo a certe condizioni descritte dall'art. 76 D.Lgs 276/2003

Procedura

- ✓ Le parti rivolgono un'istanza scritta comune alla Commissione di cui intendono avvalersi
- ✓ La commissione informa la D.P.L. per dare avvio alla procedura
- ✓ La D.P.L. informa le autorità nei confronti delle quali l'atto è destinato a produrre effetti
- ✓ Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alla Commissione
- ✓ Il procedimento di certificazione deve concludersi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza

Contenuto dell'atto

L'atto di certificazione deve contenere:

- ✓ la motivazione
- ✓ gli effetti civili, amministrativi, fiscali e previdenziali per i quali si chiede la certificazione
- ✓ il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere

Effetti della certificazione

Il contratto di lavoro certificato ha piena forza legale, anche verso i terzi, fino al momento in cui, in seguito ad impugnazione, il giudice non accerti, con sentenza di merito, l'invalidità della certificazione, fatti salvi i provvedimenti cautelari

Rimedi esperibili

E' obbligatorio, prima di ricorrere al giudice, tentare la conciliazione presso la stessa Commissione che ha certificato il rapporto.

E' consentito contestare la certificazione per:

- ✓ erronea qualificazione del contratto ⇒
l'accertamento ha effetto dal momento della conclusione del contratto

Rimedi esperibili/2

- ✓ difformità tra quanto certificato e quanto concretamente realizzatosi nel rapporto ⇒ l'accertamento ha effetto dal momento in cui ha avuto inizio la difformità
- ✓ vizi del consenso
- ✓ violazione del procedimento o eccesso di potere ⇒ ricorso al T.A.R.

Altre ipotesi di certificazione

Le sedi di certificazioni viste in precedenza sono competenti a certificare anche:

- Le rinunce e/o le transazioni con il lavoratore
- La distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto e/o la genuinità dell'appalto medesimo onde evitare la sanzionabilità per interposizione illecita per manodopera

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	ISTITUTO	DISCIPLINA d.lgs. n. 81/2015
Collaborazioni organizzate dal committente (art. 2, comma 1)	Definizione: prestazioni di lavoro - esclusivamente personali - continuative - con modalità di esecuzione (es. tempo e luogo di lavoro) organizzate dal committente L'assenza di tutti gli elementi è certificabile davanti alle commissioni di certificazione di cui agli artt. 75 ss. del d.lgs. n. 276/2003	Dal 1° gennaio 2016 si applica disciplina rapporto di lavoro subordinato a tutele crescenti. Fino al riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni (PA), questo tipo di collaborazioni sarà limitato al lavoro privato. Dal 1° gennaio 2017 le PA però non potranno stipulare contratti di collaborazione con le caratteristiche delle collaborazioni organizzate dal committente

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	ISTITUTO	DISCIPLINA d.lgs. n. 81/2015
Collaborazioni con disciplina specifica CCNL su trattamento economico-normativo (art. 2, comma 2, lett. a)	Definizione: collaborazioni coordinate e continuative, prevalentemente a carattere personale ex art. 409, punto 3), c.p.c.	Si applica la disciplina di cui agli artt. 2222 ss. c.c. integrate dalle previsioni della contrattazione collettiva
Collaborazioni rese nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria la iscrizione in appositi albi professionali (art. 2 comma 2, lett. b)	Definizione: collaborazioni coordinate e continuative, prevalentemente a carattere personale ex art. 409, punto 3), c.p.c.	Si applica la disciplina di cui agli artt. 2229 ss. c.c
Attività dei componenti degli organi di amministrazione e controllo di società e dai partecipanti a collegi/commissioni (art. 2 co. 2, lett. c)	Definizione: collaborazioni coordinate e continuative, prevalentemente a carattere personale ex art. 409, punto 3), c.p.c.	Si applica la disciplina di cui agli artt. 2222 ss. c.c.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	ISTITUTO	DISCIPLINA d.lgs. n. 81/2015
Attività per fini istituzionali rese in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali/discipline sportive associate/enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI (art. 2 comma 2, lett. d	Definizione: collaborazioni coordinate e continuative, prevalentemente a carattere personale ex art. 409, punto 3) c.p.c.	Si applica la disciplina di cui agli artt. 2222 ss. c.c.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	ISTITUTO	DISCIPLINA d.lgs. n. 81/2015
<p>Contratto a progetto (art. 52; 54)</p>	<p>///</p>	<p>Abrogato a partire dal 25 giugno 2015, ai rapporti già in essere prima di tale data si continuano ad applicare le disposizioni di cui agli artt. da 61 a 69-bis del d.lgs. n. 276/2003 A decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a T.I. di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione, a condizione che: - i lavoratori interessati sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi c.d. protette o avanti alle commissioni di certificazione di cui agli artt. 75 ss. del d.lgs. n. 276/2003 - nei dodici mesi successivi alle assunzioni i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo</p>

IL DLGS 15/06/2015 n. 81

Art. 1 "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune del rapporto di lavoro"

(Eternità → i camaleonti → "eternità, spalanca le tue braccia, io sono qua, accanto alla felicità che dorme...)

Rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato quale "cardine" del sistema contrattuale giuslavoristico

Per rafforzare l'"attrattività":

- 1) Uscita dal rapporto più facile per il datore di lavoro con il cosiddetto "C.A.TU.C." (contratto "a tutele crescenti")
- 2) Agevolazioni su contributi e "I rap"
- 3) Stretta sul lavoro in "collaborazione autonoma" (cancellazione co.co.pro./associazione in partecipazione – spinta alla "stabilizzazione" come trasformazione in subordinazione

Conseguentemente, l'entrata in vigore del D.Lgs n. 81/2015 sancisce, da un lato, l'abrogazione del lavoro a progetto e, dall'altro, il ritorno alla situazione esistente precedentemente all'emanazione del D.Lgs n. 276/2003.

Ciò implica che si potranno instaurare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa senza preoccuparsi di individuare uno specifico progetto collegato ad un determinato risultato finale, ovviamente nel rispetto dei requisiti insiti della collaborazione autonoma e, dunque a condizione che non sia rilevabile la subordinazione intesa come espressione del potere direttivo, organizzativo e gerarchico del committente (c.d. **etero-direzione**) che si estrinseca nell'emanazione di ordini specifici e attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione della prestazione lavorativa.

La riconduzione al lavoro subordinato

Dal **1° gennaio 2016** si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche alle collaborazioni (1) che si concretizzano in «prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente (2) anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro».

Ma che cosa vuol di dire “si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato?” Vuol dire che in presenza di una etero-organizzazione dei tempi e dei luoghi della prestazione del collaboratore, a quel rapporto (autonomo) si dovrà comunque applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, in un’ottica di espansione protettiva dell’ordinamento lavoristico a prestazioni di lavoro autonomo ritenute “deboli” dal legislatore.

ESCLUSIONI

Restano “espressamente escluse” dall’applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato:

- 1) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

2. le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione negli appositi albi;
3. le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
4. le 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 CONI.

La stabilizzazione

A decorrere dal **1° gennaio 2016**, i datori di lavoro privati che procedono all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di co.co.co., anche a progetto, e di soggetti titolari di partita IVA con cui hanno intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, non soggiacciono a sanzioni relative a illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro (fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione).

103

Le condizioni sono due:

i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivono, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una sede assistita con i quali rinunciano ad ogni rivendicazione inerente la diversa qualificazione dei rapporti intercorsi, in una delle sedi di cui all'art. 2113, co. 4 c.c. [Giudice (art. 185 c.p.c.)– Commissioni di conciliazione c/o DTL (art. 410 c.p.c.) – in sede sindacale (art. 411 c.p.c.)] e Commissioni di certificazione ex art. 76 e segg. D.Lgs 276/2003;

nei dodici mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedono dal rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (anche part-time), salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

L'assunzione a tempo indeterminato ed il rispetto delle condizioni di cui sopra comportano l'estinzione di eventuali illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto.

L'estinzione non riguarda gli eventuali illeciti accertati all'esito di accessi ispettivi antecedenti all'assunzione.

Dal 1° gennaio 2016,

il personale ispettivo non si troverà più a dover valutare l'esistenza e la validità o meno di un progetto, ma dovrà valutare le **modalità di svolgimento** della collaborazione, in linea con le indicazioni di cui all'art. 2.

In caso non siano rispettate le indicazioni di cui all'art. 2, l'ispettore dovrà applicare al rapporto di collaborazione, che conserva la sua natura autonoma, la disciplina del lavoro subordinato nei termini che verranno definiti.

Diversamente nel caso in nelle prestazioni lavorative delle collaborazione venissero riscontrati gli elementi delle'eterodirezione, si procederà a riqualificare il rapporto di collaborazione in un rapporto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato.

L. 22 maggio 2017, n. 81

Publicata nella Gazz. Uff. 13 giugno 2017 n. 135
Misure per la tutela del lavoro autonomo non
imprenditoriale e misure volte a favorire
l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del
lavoro

Capo I - Tutela del lavoro autonomo

Art. 1 Ambito di applicazione

- 1) Le disposizioni del presente capo si applicano ai rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile.
- 2) Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente capo gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile

Capo I - Tutela del lavoro autonomo

Art. 15 Modifiche al codice di procedura civile

Al codice di procedura civile sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) all'articolo 409, numero 3), dopo le parole: “anche se non a carattere subordinato” sono aggiunte le seguenti: “la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa”;
- b) All'articolo 634, secondo comma, dopo le parole: “che esercitano un'attività commerciale” sono inserite le seguenti: “e da lavoratori autonomi”.

LO SMART WORKING? PATTY PRAVO DOCET...

"Oggi qui, domani là io vado e vivo così..."

Casa qui oh non ho, ma 100 case ho

Oggi qui domani dove sarò?

Qui e là io amo la libertà

E nessuno me la toglierà mai..."

Non è come il telelavoro, che secondo l'A.I. 09/06/2004 "costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa"

Quindi

Smart working



No postazione fissa

Telelavoro



Postazione fissa
esterna

Capo II - Lavoro agile

Art. 18 Lavoro agile

- 1) Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione

Capo II - Lavoro agile/2

Art. 18 Lavoro agile

2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificatamente adottate per tali rapporti

Capo II - Lavoro agile/3

Art. 18 Lavoro agile

4. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.
5. Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.