

Paola Costa

Novità in materia di contratti di lavoro

Premessa

Il mercato del lavoro nel corso del 2017 è stato interessato principalmente da due interventi normativi:

- il "Jobs Act dei lavoratori autonomi", che ha introdotto la nuova tipologia di "lavoro agile" ed ha meglio delineato i requisiti per l'instaurazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa,
- la riforma dei rapporti di lavoro occasionali, con la soppressione dei voucher e l'istituzione del "Libretto Famiglia" e del "Contratto di prestazione occasionale".

Il "Jobs Act dei lavoratori autonomi"

La Legge n. 81 del 22.5.2017 ha introdotto una serie di tutele a favore dei lavoratori autonomi, fra cui l'estensione delle norme sugli interessi nelle transazioni commerciali, il divieto di termini di pagamento superiori a 60 giorni e misure di protezione sociale in caso di maternità, malattia e infortunio. Inoltre sono state inserite novità nella disciplina del lavoro autonomo contenuta nel Titolo III del Libro V del Codice civile, di cui vengono di seguito illustrate quelle di maggior interesse.

Introduzione del lavoro agile ("smart working")

Gli artt. 18-23 della L. n. 81/2017, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, introducono il "lavoro agile" quale nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, che può prevedere forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, anche senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

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 di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Tale modalità lavorativa è praticabile mediante accordo scritto tra le parti, sia nel settore privato che in quello pubblico, e può prevedere l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività. L'accordo deve individuare altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure necessarie per assicurarne la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Il trattamento economico e normativo previsto per questa forma di lavoro flessibile non può mai essere inferiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore, è responsabile del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnatigli ed esercita il potere di controllo sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali nel rispetto delle norme dello Statuto dei lavoratori.

Modifica alla disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative

L'art. 15 della L. n. 81/2017 ha meglio precisato l'ambito applicativo delle collaborazioni coordinate e continuative, stabilendo che *"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"*.

Ricordiamo che il rapporto di lavoro parasubordinato, dal momento della sua prima introduzione nel 1973 è stato oggetto di numerosi ripensamenti normativi, l'ultimo dei quali, nel 2015, ha abrogato il lavoro a progetto e introdotto alcuni indici di subordinazione in presenza dei quali la collaborazione viene riqualificata come rapporto di lavoro dipendente.

Le collaborazioni coordinate e continuative sono infatti forme di lavoro autonomo, che tuttavia presentano alcune caratteristiche analoghe a quelle del lavoro subordinato. Per questa ragione esse vengono definite prestazioni di lavoro parasubordinato, che rappresentano una specie del genus del lavoro autonomo. Esse si caratterizzano per i seguenti elementi:

- la continuità, intesa come costanza dell'impegno e suo perdurare nel tempo,
- la personalità, che deriva dalla prevalenza del lavoro personale del collaboratore, rispetto all'eventuale utilizzo della propria struttura organizzativa e di collaboratori,
- la coordinazione, intesa come coordinamento funzionale con l'organizzazione aziendale e le finalità del committente, senza alcun vincolo di subordinazione del prestatore nei confronti di quest'ultimo.

La principale differenza rispetto al rapporto di lavoro subordinato consiste nel fatto che, mentre il dipendente è inserito strutturalmente nell'organizzazione del datore di lavoro, il collaboratore continuativo è solo funzionalmente connesso con l'organizzazione del committente, con la quale deve collaborare in modo coordinato.

Al fine di evitare abusi, con il D. Lgs. n. 81/2015 è stato stabilito che la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si rende applicabile anche ai rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni lavorative:

- esclusivamente personali,
- continuative,
- le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

In presenza dei suddetti "indici di subordinazione", dunque, le collaborazioni vengono riqualficate come rapporti di lavoro dipendente e vengono assoggettate integralmente alla relativa disciplina.

Il discrimine fra lavoro subordinato e lavoro autonomo è dunque la "etero-organizzazione" (anche sul piano temporale e spaziale) da parte del committente. Perché la collaborazione coordinata e continuativa sia considerata genuina (e perciò legittima) è quindi necessario che il collaboratore possa autonomamente organizzarsi in termini di tempi e luoghi di lavoro.

Il nuovo intervento normativo si pone in continuità con il precedente, rafforzando il concetto che affinché il collaboratore possa restare nell'ambito del rapporto di lavoro autonomo è necessario che egli sia libero di organizzare in autonomia la propria attività lavorativa. Gli accordi fra le parti in merito alle modalità di coordinamento non dovranno dunque in alcun modo limitare la libertà organizzativa del lavoratore, ma dovranno

riguardare altri aspetti, quali obiettivi e tempi di realizzazione delle attività.

Nuova disciplina del lavoro occasionale

Nonostante i ripetuti interventi normativi volti a migliorare la regolamentazione del lavoro accessorio, ossia di quella particolare prestazione lavorativa occasionale retribuita attraverso i “buoni lavoro” o “voucher”, il sindacato CGIL aveva promosso un referendum abrogativo, allo scopo di rimuovere alla radice un istituto accusato di prestarsi ad abusi.

Allo scopo di evitare il referendum, il Governo Gentiloni ha abrogato completamente la normativa sui voucher ed è intervenuto con l'art. 54 bis del D.L. n. 50/2017 (conv. in L. n. 96/2017) per disciplinare ex novo la materia delle piccole prestazioni occasionali, che possono essere utilizzate indifferentemente per fruire di attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo.

Le nuove disposizioni consentono l'acquisizione di prestazioni di lavoro occasionali, secondo due modalità di utilizzo differenziate a seconda della tipologia di datore di lavoro:

- Libretto Famiglia;
- Contratto di prestazione occasionale.

In entrambi i casi, le prestazioni sono utilizzabili nel rispetto dei seguenti limiti economici riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa:

- per ciascun prestatore del servizio, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, i compensi non possono superare complessivamente l'importo di 5.000 euro;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, i compensi non possono superare complessivamente l'importo di 5.000 euro;
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, i compensi non possono superare l'importo di 2.500 euro.

Detti importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

Inoltre è previsto un limite di durata pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile.

In caso di superamento del limite dei 2.500 euro per ciascuna prestazione resa da un singolo prestatore in favore di un singolo utilizzatore o, comunque, del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Tutta la gestione delle prestazioni occasionali è supportata da un'apposita piattaforma telematica predisposta dall'INPS, su cui devono registrarsi prestatori e utilizzatori, e attraverso la quale devono essere adempiuti gli obblighi di informazione preventiva e di rendicontazione della prestazione lavorativa.

Al fine di poter ricorrere alle prestazioni, l'utilizzatore deve preventivamente alimentare il proprio portafoglio telematico, attraverso il versamento della provvista destinata a finanziare l'erogazione del compenso al prestatore, l'assolvimento degli oneri di assicurazione sociale ed i costi di gestione delle attività.

L'erogazione del compenso al lavoratore avviene poi a cura dell'INPS, entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, attraverso accredito delle somme sul conto corrente bancario da questi indicato.

Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (attraverso l'iscrizione alla Gestione separata Inps) e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, i cui oneri sono interamente a carico dell'utilizzatore.

Libretto Famiglia

Possono fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionale tramite il Libretto Famiglia soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, esclusivamente per remunerare:

- lavori domestici, di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- insegnamento privato supplementare.

Il Libretto Famiglia è composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore ad un'ora. Il valore nominale di 10 euro è così suddiviso:

- 8,00 euro per il compenso a favore del prestatore;
- 1,90 euro per la contribuzione INPS e INAIL;
- 0,10 euro per gli oneri di gestione.

Contratto di prestazione occasionale (CPO)

Lavoratori autonomi, imprenditori, enti di natura privata e amministrazioni pubbliche possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale, per remunerare prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità.

Tuttavia non è ammesso il ricorso al CPO per i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

La misura del compenso è fissata dalle parti, ma non può essere inferiore a 9 euro per ogni ora di prestazione lavorativa, né a 36 euro giornaliera (anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore).

Al compenso spettante al prestatore, si applicano i seguenti oneri a carico dell'utilizzatore:

- contribuzione INPS, nella misura del 33,0%;
- premio assicurativo INAIL, nella misura del 3,5 %.