

# Collaborazioni autonome *pre* riforma 2015

- **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, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV.

- **Art. 409** c.p.c. Controversie individuali di lavoro

Si osservano 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.

- **Art. 2113** c.c. Rinunzie e transazioni

Le rinunzie e le transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.

# Lavoro a progetto, art. 61 D. lgs. 276/2003

- [1. Ferma restando la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio, nonché delle attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso call center 'outbound' per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale].

# D. lgs. 81/2015 . Riforma collaborazioni autonome e superamento del contratto a progetto

- **Art. 52. D. lgs. 81/2015 (In vigore dal 25 giugno 2015)**
- «1. 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.»

# Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA

- **Art. 54. D. Lgs. 81/2015**
- «1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 :...»

Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA

- **Art. 54. D. Lgs. 81/2015**

- «2. L'assunzione a tempo indeterminato .... **comporta l'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 (comma 1):
- «a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione;
- b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.»

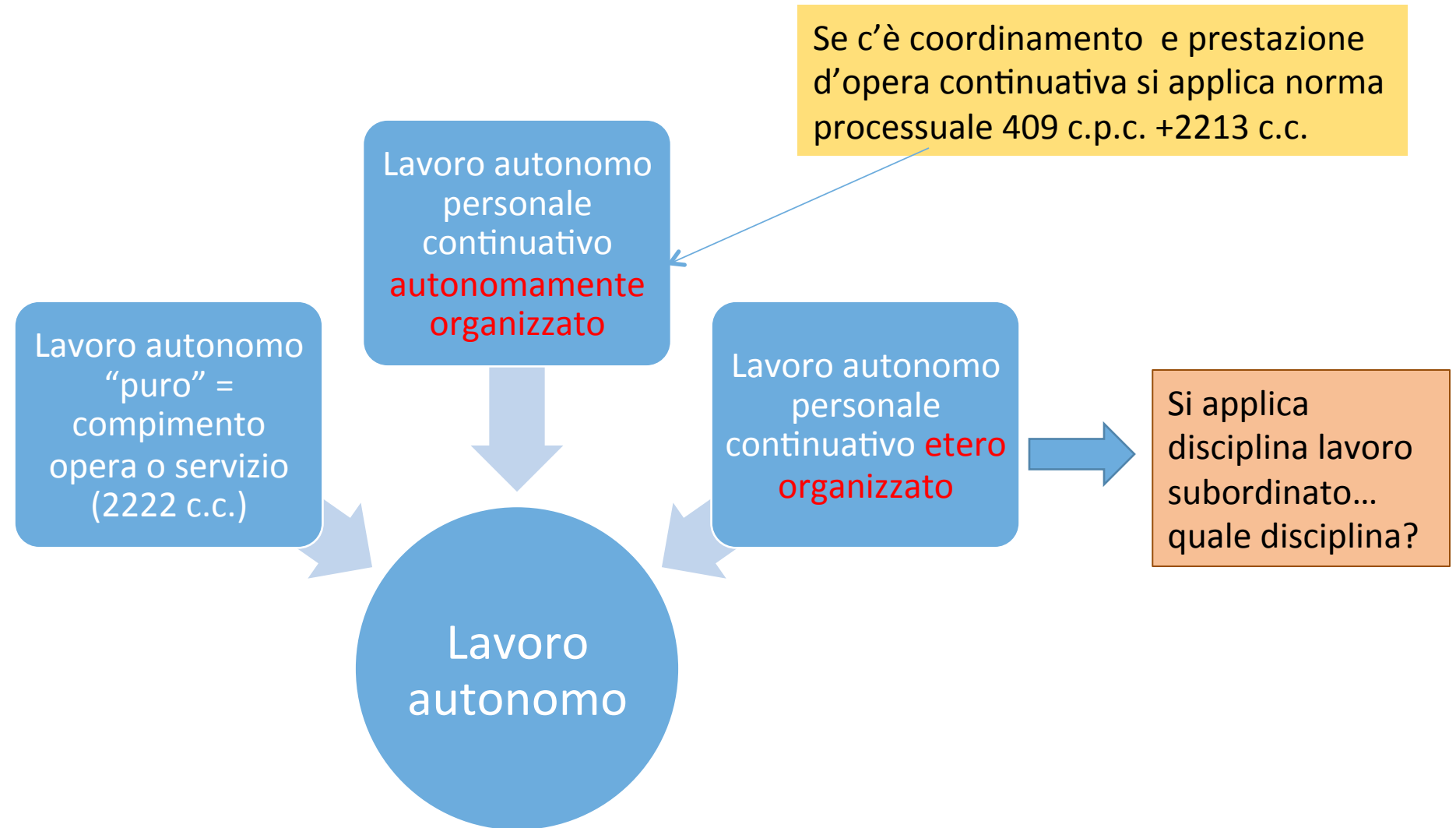
# Nuova definizione delle collaborazioni personali e continuative

- **Art. 2, D. Lgs. 15.6.2015, n. 81**

## **Collaborazioni organizzate dal committente**

- «1. 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».

# L'area del lavoro autonomo *post* 2015



# Ddl 2233/2016

## coordinamento=autonoma organizzazione

1. Al codice di procedura civile sono apportate le seguenti modifiche:

- a) all'articolo 409, primo comma, 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».



# Circolare MIps 3/2016

- Le condizioni **devono ricorrere congiuntamente**
- **Applicazione di qualsivoglia istituto, legale o contrattuale** (ad es. trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutele avverso i licenziamenti illegittimi ecc.) al lavoro subordinato
- Stesse conseguenze legate ad una riqualificazione del rapporto, **semplificando di fatto l'attività del personale ispettivo** che potrà limitarsi ad accertare la sussistenza di una etero-organizzazione

# Art. 2, D. Lgs. 15.6.2015, n. 81

- 3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1 [etero – organizzazione]. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

# Casi esclusi dall'applicazione dell'art. 2

- 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 piu' rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- **Call center:** CCNL ASSOCOMUNICAZIONI-ASSTEL, ASSOCONTACT, SLC-CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL (e ASSOCALL e UGL TERZIARIO)
- **Scuole private non statali:** ANISEI Confindustria federvarie Cgil, Cisl, Uil e Confsal
- **Enti di ricerca privati**, dagli IRCCS di diritto privato e dalle strutture sanitarie private che svolgono attività di ricerca: ARIS, CGIL/CISL/UIL ed UGL Sanità
- **Servizi pubblici per cultura, turismo, sport e tempo libero** FEDERCULTURE e FP-CGIL, FPS-CISL, UIL-FPL e UIL-PA

# Interpello 27/2015 ASSOCONTACT

- «fermo restando il principio di libertà sindacale ... il Legislatore ha inteso in più occasioni collegare determinati effetti giuridici esclusivamente agli accordi collettivi sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, con l'evidente finalità di sollecitarne l'applicazione»  
.
- «Si ritiene che l'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 operi in **relazione alle sole collaborazioni che trovano puntuale disciplina in accordi sottoscritti da associazioni sindacali in possesso del maggior grado di rappresentatività** determinata all'esito della **valutazione comparativa** degli indici" di maggiore rappresentatività

# Casi esclusi dall'applicazione dell'art. 2

- 2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:
  - 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.

# Lavoro agile

Ddl 2233 Poletti 8.2.16

modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro **subordinato**, allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Ddl 2229 Sacconi 3.2.16

forme di lavoro **autonomo o subordinato** rese in modalità agile **in funzione di progetti e obiettivi** o risultati, rese **senza vincoli di orario o di luogo** per lavoratori operativi per il tramite di piattaforme informatiche, *strumenti tecnologici* anche portatili o sistemi interconnessi

# Lavoro agile

- lavoro agile ≠ telelavoro
- «Il telelavoro 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**» (A.I. 2004)
- 
- **Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge *in parte all'interno* dei locali aziendali e in parte all'esterno, *con possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici, assenza di una postazione fissa* durante i periodi di lavoro svolti all'esterno**

# Lavoro agile

## Ddl 2233 Poletti 8.2.16

### **Requisiti**

- a) esecuzione **in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno** ed entro i solli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- b) *possibilità* di **utilizzo di strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c) **assenza di una postazione fissa** durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

## Ddl 2229 Sacconi 3.2.16

### **Almeno uno dei seguenti requisiti:**

- a) inserimento in modelli organizzativi lavoro agile definiti e disciplinati **da contratti collettivi** di lavoro sottoscritti a livello **aziendale o territoriale**
- b) **certificazione** del contratto
- c) inseriti in *che siano inseriti in modo continuativo in* **distretti industriali e della conoscenza, cluster, poli tecnologici, incubatori certificati di imprese, start up innovative, reti di imprese o imprese**
- d) che siano impegnati in modo continuativo in lavori di **ricerca, progettazione e sviluppo** per aziende, committenti o datori di lavoro privati

(inoltre durata ameno annuale del contratto e corrispettivo annuo lordo non inferiore a 30.000)



# Lavoro agile

## Ddl 2233 Poletti 8.2.16

### Sicurezza

«1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e, a tal fine, consegna altresì al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle *misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.*»

## Ddl 2229 Sacconi 3.2.16

### Sicurezza

«Il datore di lavoro e il committente adottano, previa autorizzazione e convalida del medico del lavoro competente, tutte le misure che, in base alla particolarità del lavoro, all'esperienza e alla tecnica, sono necessarie per tutelare e garantire l'integrità fisica e psichica, la personalità morale e la riservatezza del lavoratore. Il lavoratore è tenuto ad adottare con diligenza e puntualità le predette misure, nonché a cooperare attivamente con il datore di lavoro o il committente al fine di prevenire infortuni sul lavoro e l'insorgere di malattie professionali.

3. Nella esecuzione di attività o prestazioni di lavoro agile il lavoratore è tenuto a effettuare ogni quattro mesi, con spese a carico del datore di lavoro o del committente, visite periodiche di prevenzione e controllo presso presidi sanitari pubblici a ciò preposti o dal medico del lavoro competente. Le tipologie di controlli sono stabilite dal datore di lavoro o dal committente, in base alle caratteristiche del lavoro agile.

# Lavoro agile

Ddl 2233 Poletti 8.2.16

Ddl 2229 Sacconi 3.2.16

## Assicurazione infortuni

«Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza».

# Detassazione e lavoro agile

- L. 28-12-2015 n. 208 (legge di stabilità 2016)
- 182. ....sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al **10 per cento**, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i **premi di risultato** di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, **misurabili e verificabili** sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

- **D.M 25 marzo 2016** sui premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata ( art. 2, comma 2; l. 208/15, c. 182-188) parla di **“lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato”**

Art. 2

*(Premi di risultato e criteri di misurazione)*

1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015, per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.
2. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

# Limiti detassazione e fonte contrattazione

- 186. Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 50.000.
- 187. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, **le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.**

# Aumento detassazione e coinvolgimento paritetico lavoratori

- 189. Il limite di cui al comma 182 è **umentato fino** ad un importo non superiore a **2.500 euro** per le aziende che **coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro**, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188.

## Art. 4

### *(Coinvolgimento paritetico dei lavoratori)*

1. L'incremento di cui all'articolo 1, comma 189, della legge n. 208 del 2015 è riconosciuto qualora i contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera *a*), prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

2. Non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini di cui al comma 1 i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

# Flessibilità orario come conciliazione tempi vita/tempi lavoro

- la legge delega 183/2014 art. 1 c. 8 delega Governo ad adottare “uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro»



- criteri direttivi il c. 9 lett. d) prevede “incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro”.



- d. lgs. 80/2015 art. 25= prevede **sgravi contributivi per promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata** attraverso la **contrattazione di secondo livello secondo** criteri (modelli e linee guida per favorire stipula contratti aziendali) da stabilire con successivo decreto.

## L. 124/15 (riforma Madia). Art. 14. Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.

- Comma 1. “Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro **e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano**, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche...”