

IL PERCORSO:

- ✓ *Il Lavoro: Definizioni e Forme*
- ✓ *Costituzione, Trasformazione e Risoluzione:
Adempimenti e Comunicazioni*
- ✓ *Contratti Vari*
- ✓ *La Riforma Fornero*

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ IL LAVORO: IN SENSO POLITICO E SOCIALE

Il lavoro rappresenta **l'elemento fondativo** della Repubblica e il caposaldo di ogni diritto e di ogni dovere nella prospettiva di una **società** più giusta ed evoluta sul piano materiale e spirituale (artt. 1 e 4 della Costituzione).

■ IL LAVORO: IN SENSO ECONOMICO

Il lavoro, quale fonte di **produzione** e di **scambio** di beni e servizi, concorre a migliorare la condizione umana e la libera autodeterminazione.

■ IL LAVORO: IN SENSO GIURIDICO

Il lavoro riempie di contenuto l'obbligo **contrattualmente** assunto nei confronti di un altro soggetto (datore di lavoro, committente, organismo cooperativo, ecc...).

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ LA TUTELA DEL LAVORO

Considerata l'importanza la Repubblica offre la tutela al lavoro:

“Il lavoro è tutelato in tutte le sue forme organizzative ed esecutive, intellettuali, tecniche e manuali”

(Libro V – art. 2060 c.c.)

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ IL LAVORO NELLA COSTITUZIONE E NEI CODICI

La disciplina del mercato del lavoro trae fondamento dai **principi costituzionali** e affonda le sue radici nell'esigenza di protezione del prestatore di lavoro. Il fine principale di tale disciplina si rinviene nella tutela dell'**interesse dei lavoratori** all'occupazione, costituzionalmente garantito anche sotto il profilo del diritto e del dovere al lavoro e, nello stesso tempo, dell'**interesse collettivo**.

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ LAVORO SUBORDINATO

Assimilato all'origine, in mancanza di specifici riferimenti legislativi, alla *locatio operarum* (prestare le proprie energie lavorative) rappresentativa del concetto di **energie lavorative distinte** dal lavoratore che le presta.

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ LAVORO AUTONOMO

In cui l'obbligo contrattuale si esaurisce nel compimento di un servizio o nella realizzazione di un'opera (*locatio operis*) **senza alcun vincolo di subordinazione.**

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ PARASUBORDINAZIONE

“... e altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d’opera continuativa e coordinata, **prevalentemente personale**, anche se non a carattere subordinato”

(art. 409 c.p.c.)

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ LAVORO COSIDETTO ATIPICO

Lavoro cosiddetto **atipico** in parte riconducibile alle collaborazioni (D.Lgs n. 276/2003).



Accademia
della SICUREZZA
DEFINIZIONE

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ LAVORO SUBORDINATO 1/2

Si definisce lavoro subordinato il rapporto di **lavoro complesso**, giuridicamente configurabile come un contratto a prestazioni corrispettive, nel quale un soggetto (lavoratore) esplica in posizione di subordinazione **un'attività contrattualmente dovuta** nell'interesse di altro soggetto (datore di lavoro, imprenditore) per avere in cambio una retribuzione (artt. 2086 e 2094 c.c.).

Obbligazioni accessorie connesse allo svolgimento del rapporto di lavoro sono:

- obbligo di **sicurezza** ai sensi dell'art. 2087 c.c. tale da garantire al lavoratore di poter svolgere la prestazione di lavoro senza pregiudizio della propria integrità fisica e morale;
- tutela **assicurativa e previdenziale** per assicurare ai lavoratori “ mezzi adeguati alle loro esigenze di vita” (Cost. art. 38)

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ LAVORO SUBORDINATO 2/2

Criteria distintivi ed essenziali della subordinazione:

- esercizio del **potere direttivo**, di vigilanza e controllo da parte del datore di lavoro;
- subordinazione del lavoratore al **potere gerarchico** e disciplinare del datore di lavoro a fronte delle esigenze tecniche e funzionali dell'impresa;
- assenza di **rischio economico** del lavoratore.

Altri elementi di particolare rilevanza ai fini della qualificazione del rapporto ritenuti anche dalla giurisprudenza come indici di orientamento:

- la definizione contrattuale del rapporto: c.d. "*nomen iuris* (prevalente in assenza di altri elementi di prova);
- predeterminazione dell'orario di lavoro;
- forma di retribuzione.

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ LAVORO AUTONOMO 1/4

DEFINIZIONE

Nel codice civile non è presente una definizione di lavoro autonomo che pertanto si ricava dal **contratto d'opera** di cui all'art. 2222 c.c. (Codice civile), in cui l'obbligo contrattuale si esaurisce nel compimento di un servizio o nella realizzazione di un'opera (*locatio operis*) senza alcun vincolo di subordinazione.

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ LAVORO AUTONOMO 2/4

Nozione di contratto d'opera che si collega a quella di cui all'art. 2230 c.c. che ha per oggetto la **prestazione d'opera intellettuale**, caratterizzandosi per essere vincolati rispettivamente al conseguimento di un **risultato finale** e alla semplice **fornitura di un mezzo** (esplicazione dell'attività professionale), essendo, nel caso della prestazione d'opera intellettuale, il risultato puramente aleatorio e perciò estraneo al contratto.

La nozione di lavoro autonomo pertanto può identificarsi nella realizzazione di un'opera o di un servizio di natura manuale o intellettuale, dietro corrispettivo e con totale assunzione del rischio del risultato concordato.

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ LAVORO AUTONOMO 3/4

Dalla definizione precedente si evince che il lavoratore autonomo si distingue dal lavoratore subordinato per la totale **mancanza di poteri direttivi** e di **controllo** anche in presenza di eventuali limiti e condizioni contenuti nel contratto.

Nella categoria dei lavoratori autonomi possono comprendersi anche i **piccoli imprenditori** (art. 2083 c.c.), i quali, come nel contratto d'opera "*esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia*" per la produzione e cessione di un prodotto o servizio a differenza però del lavoratore autonomo di cui all'art. 2222 c.c. obbligato contrattualmente a fornire la prestazione pattuita.

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ LAVORO AUTONOMO 4/4

Il **contratto d'opera**, inoltre, costituisce il fondamento di fattispecie giuridiche di altri tipi di lavoro autonomo per i quali esistono distinte discipline legislative: il **contratto di trasporto** (art. 1678 c.c.) e il contratto di agenzia (art. 1742 c.c.) nei quali è estranea ogni forma di subordinazione.

Caso limite tra autonomia e subordinazione è il contratto di lavoro a cottimo (art. 2100 c.c.) che pur rientrando a pieno titolo nella categoria del lavoro subordinato, ammette che la retribuzione in determinati casi venga calcolata in modo esclusivo (cottimo pieno) in rapporto al risultato o misto in rapporto al risultato nell'unità di tempo, anziché in rapporto alla durata della prestazione come avviene normalmente nel rapporto classico di lavoro dipendente.



Accademia
della SICUREZZA

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ LAVORO PARASUBORDINATO 1/4

Antecedente della collaborazione coordinata e continuativa è rappresentato dal **Contratto di agenzia** che nell'art. 1742 c.c. riceve una propria disciplina. Con esso "una parte assume stabilmente l'incarico di promuovere, per conto dell'altra, verso retribuzione, la conclusione di contratti in una zona determinata"

Un riconoscimento ufficiale del **nuovo tipo di rapporto di lavoro** avviene con la riforma del **processo del lavoro** (Legge n. 533/1973) che modificando l'art. 409 c.p.c. include anche "*... altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato*".

La disciplina legale della collaborazione coordinata e continuativa, già presente nella giurisprudenza e nella pratica attuazione di alcuni rapporti di lavoro atipici, viene introdotta nella forma di **contratto a progetto** negli artt. 61-69 del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, modificato dal Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251, in attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 e dalla Legge n.92/2012, cosiddetta riforma Fornero.

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ LAVORO PARASUBORDINATO 2/4

Il rapporto di **lavoro a progetto**, per le sue connotazioni, rientra nella categoria dei contratti di lavoro autonomo di cui all'art. 2222 c.c..

Non deve, pertanto, essere condizionato da qualsiasi **vincolo gerarchico** o da **esigenze tecniche** e **organizzative** dell'impresa del committente il quale potrà effettuare controlli in via preventiva fissando le condizioni per la regolare esecuzione del servizio o dell'opera e in fase di svolgimento del rapporto per verificare lo stato di avanzamento del **progetto o programma**.

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ LAVORO PARASUBORDINATO 3/4

Gli elementi essenziali della parasubordinazione nella modalità a progetto sono:

- obbligo di **sicurezza** ai sensi dell'art. 2087 c.c. tale da garantire al lavoratore di poter svolgere la prestazione di lavoro senza pregiudizio della propria integrità fisica e morale;
- **l'autonomia della gestione** dell'attività oggetto del contratto di collaborazione;
- la **continuità** della prestazione, intesa come prestazioni non meramente occasionali od istantanee, bensì inserite in un rapporto di durata;
- la **coordinazione** con l'impresa del committente, intesa come collegamento funzionale tra le attività del prestatore e del committente;

Il Lavoro: Definizioni e Forme

■ LAVORO PARASUBORDINATO 4/4

Gli elementi essenziali della parasubordinazione nella modalità a progetto sono:

- la prevalenza del **carattere personale** del lavoro svolto dal collaboratore, prevalenza del valore “lavoro” sul “capitale” e dell’opera del prestatore su quella dei collaboratori;
- qualificazione del rapporto di collaborazione: La certificazione, fino all’eventuale intervento giudiziario, conferisce piena forza legale al contratto.

Costituzione, Trasformazione e Risoluzione: Adempimenti e Comunicazioni

■ COSTITUZIONE

- La costituzione del rapporto di lavoro avviene di norma con lettera di assunzione, anche se sussiste la libertà di forma del contratto di lavoro, tranne che nelle ipotesi stabilite dalla legge. Il patto di prova, ove previsto, deve sempre risultare da **atto scritto**, a pena di nullità, anche se stabilito dal contratto di categoria, che indica anche la durata dell'esperimento.
- Il datore di lavoro ha l'**obbligo** di informare il lavoratore, al momento dell'assunzione, circa il **contenuto** del rapporto di lavoro, mediante consegna di copia della comunicazione di assunzione al **Centro per l'impiego**, ovvero del contratto individuale, che può essere costituito dalla lettera di assunzione.

Costituzione, Trasformazione e Risoluzione: Adempimenti e Comunicazioni

■ TIPOLOGIE DI RAPPORTI DA COMUNICARE

Rapporti:

- con lavoratori subordinati;
- con collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto (anche mini collaborazioni) e con agenti e rappresentanti non organizzati ad impresa;
- con soci lavoratori cooperative;
- con associati in partecipazione (apporto prestazioni lavoro);
- con stagisti (tirocinio formazione e orientamento, e altre esperienze lav. assimilate: borse lavoro, L.S.U.);
- lavoro autonomo ex art.2222 c.c.;
- lavoro agricolo autonomo;
- collaboratori familiari;
- volontari ex legge 11 agosto 1991, n. 266;
- collaborazione come componenti degli organi amministrativi e di controllo delle società.

Costituzione, Trasformazione e Risoluzione: Adempimenti e Comunicazioni

■ TRASFORMAZIONI

Tirasformazioni:

- trasformazione da rapporti di tirocinio e di altre esperienze assimilate al rapporto di lavoro subordinato;
- proroga del termine inizialmente fissato;
- trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato (sono assimilati contratti di inserimento);
- trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;
- trasformazione da apprendistato a tempo indeterminato;
- trasferimento del lavoratore;
- distacco del lavoratore;
- modifica della ragione sociale del datore di lavoro;
- trasferimento di azienda o di ramo di azienda.

Costituzione, Trasformazione e Risoluzione: Adempimenti e Comunicazioni

■ COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Soggetti obbligati:

- datori di lavoro privati;
- committenti nei rapporti di collaborazione;
- proponenti nei contratti di agenzia;
- associanti nei contratti di associazione;
- soggetto ospitante nel caso dei tirocini;
- enti pubblici economici;
- Pubbliche Amministrazioni con rapporti disciplinati dal D.Lgs 165/01.

Termini per le comunicazioni di costituzione del rapporto

Entro le ore 24 del giorno precedente l'effettivo inizio della prestazione lavorativa; anche in caso di festività, altrimenti la comunicazione va anticipata al giorno precedente la festività stessa.

Costituzione, Trasformazione e Risoluzione: Adempimenti e Comunicazioni

■ **TERMINI PER LE COMUNICAZIONI DI COSTITUZIONE DEL RAPPORTO**

Entro le ore 24 del giorno precedente l'effettivo inizio della prestazione lavorativa; anche in caso di festività, altrimenti la comunicazione va anticipata al giorno precedente la festività stessa.

DEROGHE:

- comunicazione sintetica provvisoria il giorno precedente e comunicazione completa entro 5 giorni, in caso di assunzione d'urgenza per esigenze produttive, anche per evitare danno alle persone agli impianti;
- comunicazione entro il primo giorno utile e comunque entro 5 giorni, nel caso di assunzione per forza maggiore o per avvenimenti di carattere straordinario;
- è assimilato all'assunzione per forza maggiore o avvenimento straordinario l'assunzione per i servizi speciali nel turismo e nei pubblici esercizi (Interpello ministeriale n. 18 dell'11 luglio 2007).

Costituzione, Trasformazione e Risoluzione: Adempimenti e Comunicazioni

■ TERMINI PER LE COMUNICAZIONI DI TRASFORMAZIONE E CESSAZIONE DEI RAPPORTI

- Entro 5 giorni dall'evento, se la scadenza coincide con un giorno festivo, la comunicazione va effettuata il primo giorno lavorativo utile;
- Entro 10 giorni dalla cessazione per i rapporti con i disabili e le categorie protette.

Costituzione, Trasformazione e Risoluzione: Adempimenti e Comunicazioni

■ SISTEMA SANZIONATORIO

In relazione alle nuove modalità di comunicazione, rimane immutata la **sanzione amministrativa**: da 100 a 500 euro per ogni lavoratore, sia per la mancata comunicazione di assunzione che per quella di cessazione e trasformazione dei rapporti.

La dimostrazione degli adempimenti deve avvenire mediante ricevuta, che attesti la data di trasmissione.

La mancata consegna al lavoratore della copia della comunicazione di assunzione, ovvero del contratto individuale di lavoro è punita con la sanzione amministrativa da 250 a 1500 euro per ogni addetto.