

# **Guida alla Riforma del Lavoro: Vademecum su tutte le disposizioni della Riforma Fornero (parte 2)**

**2) Quali sono le conseguenze sanzionatorie nel caso in cui si riscontrino violazioni delle disposizioni afferenti al tutor nel contratto di apprendistato?**

Si ritiene che le sanzioni connesse a violazioni legate alla presenza di un tutor aziendale siano esclusivamente di natura amministrativa e non necessariamente riverberino effetti automatici sulla genuinità del rapporto di apprendistato.

Di conseguenza, laddove si riscontrino le suddette violazioni non si potrà automaticamente applicare il regime sanzionatorio di cui all'art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 167/2011 per mancata formazione dell'apprendista, in quanto in tali ipotesi appare necessaria la puntuale verifica circa i contenuti e le modalità previste dal contratto collettivo concernenti il ruolo assegnato al tutor (cfr. circ. n. 5/2013).

## **LAVORO ACCESSORIO**

**1) Quali sono le principali novità introdotte dalla Riforma in ordine al lavoro mediante voucher?**

Ai sensi dell'art. 70, D.Lgs. n. 276/2003 è possibile attivare prestazioni di natura occasionale e accessoria tenendo conto esclusivamente del limite di carattere economico. Tale limite, pari a euro 5.000 da considerarsi al netto delle trattenute previste dalla legge, originariamente quantificato in relazione alla attività prestata nei confronti del singolo committente, va riferito oggi al compenso massimo che il lavoratore accessorio può percepire, nel corso dell'anno solare, indipendentemente dal numero dei committenti.

Fermo restando il limite complessivo di euro 5.000 nel corso di un anno solare, il Legislatore stabilisce che *“nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative (...) possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente (...)”* (cfr. circ. n. 4/2013).

**2) Ai fini del riscontro della genuinità dell'utilizzo dei buoni lavoro per prestazioni accessorie occorre verificarne la natura?**

No. Ai fini qualificatori risulta determinante unicamente il rispetto del requisito di carattere economico dei 5000 e 2000 euro. Se la prestazione lavorativa è contenuta entro tali limiti, al personale ispettivo non è consentito entrare nel merito delle modalità di svolgimento della prestazione perché ciò finirebbe per vanificare le finalità stesse dell'istituto. In sostanza, se sono corretti i presupposti di instaurazione del rapporto, il Legislatore presume che qualunque prestazione rientrante nei limiti economici sopra descritti sia per definizione occasionale e accessoria, anche se in azienda sono presenti lavoratori che svolgono la medesima prestazione con un contratto di lavoro subordinato.

**3) Quali sono le conseguenze in caso di superamento del limite economico previsto dalla legge?**

In sede di accertamento ispettivo, ed esclusivamente con riferimento al soggetto committente avente natura di impresa, nel caso di superamento del limite economico si potrà verificare se la prestazione svolta sia riconducibile ad un rapporto di tipo autonomo o subordinato, con eventuali conseguenze sul piano lavoristico e contributivo.

## **ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE**

**1) In quali ipotesi trova applicazione la trasformazione del rapporto di associazione in partecipazione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato?**

Ai sensi del novellato art. 2549 c.c., in primo luogo, laddove l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro e il numero degli associati impegnati in una medesima attività sia superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, salvo l'eccezione dei legami familiari. La seconda ipotesi presuntiva si verifica, invece, in caso di rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare, ovvero senza consegna del

rendiconto previsto dall'art. 2552 del codice civile. Le limitazioni previste dalla nuova normativa si ritiene trovino applicazione esclusivamente laddove l'associato sia una persona fisica e non una impresa. Ciò in quanto in tale ultimo caso l'apporto è prevalentemente di carattere economico imprenditoriale.

## **CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA A PROGETTO**

**1) Quali sono le principali novità della Riforma in ordine alla tipologia contrattuale delle collaborazioni a progetto?**

Oltre all'eliminazione del "programma" di lavoro o della "fase" di esso, requisito indispensabile ai fini del riconoscimento della genuinità del contratto risulta essere la descrizione di uno specifico progetto funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale obiettivamente verificabile.

**2) Come deve essere inteso l'art. 61, D.Lgs. n. 276/2003 novellato dalla Riforma nella parte in cui il Legislatore stabilisce che il progetto non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale?**

Il progetto gestito autonomamente dal collaboratore non può sinteticamente identificarsi con l'oggetto sociale, ma deve risultare caratterizzato da una sua specificità, compiutezza, autonomia ontologica e predeterminatezza del risultato atteso, in modo da costituire una vera e propria "linea guida" in ordine alle modalità di espletamento dell'obbligazione del collaboratore. Il progetto può dunque rientrare nell'ambito del ciclo produttivo dell'impresa e nel c.d. *core business* aziendale, ma non può limitarsi a sintetiche e generiche formulazioni standardizzate che identificano la "ragione sociale" descritta nella visura camerale del committente.

**3) Il compenso erogato al collaboratore deve essere parametrato al tempo impiegato per la realizzazione del progetto?**

No, il compenso viene erogato in relazione al raggiungimento del risultato finale, tuttavia l'elemento temporale rileva ai fini della valutazione circa la congruità dell'importo attribuito al collaboratore sulla base del contratto collettivo di riferimento.

In particolare, il nuovo art. 63, D.Lgs. n. 276/2003 rimanda ai minimi salariali applicati nello specifico settore alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, in forza dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.

Laddove non si rinvenga una contrattazione per lo specifico settore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, si fa riferimento *“alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto”*.

**4) L'elencazione delle attività, di cui alla circolare n. 29/2012, difficilmente inquadrabili nell'ambito di un genuino rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, ancorché astrattamente riconducibili ad altri rapporti di natura autonoma può costituire una presunzione di subordinazione?**

No, tale indicazione opera esclusivamente sotto il profilo della metodologia ispettiva, al fine di orientare e uniformare l'attività di vigilanza, non volendo dunque rappresentare alcun indice presuntivo di carattere generale in ordine ai criteri distintivi tra attività autonoma e subordinata. Ciò che si vuole esprimere con tale elencazione è la non riconducibilità delle attività indicate ad un progetto nelle valutazioni del solo personale ispettivo, ferme restando ovviamente le competenze giudiziali in materia di qualificazione del rapporto di lavoro.

riferibile esclusivamente ai lavoratori subordinati in quanto gli stessi riferimenti contenuti nell'art. 29 richiamano tale tipologia di rapporto (retribuzione, TFR ecc.).

**3) L'art. 29, comma 2, trova applicazione nei confronti del settore pubblico?**

Sembrerebbe di no, anche se in tal senso si è registrato qualche pronunciamento di merito. Com'è noto, ai sensi dell'art. 1, comma 2, il D.Lgs. n. 276/2003 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni e del loro personale.

**LA PROCEDURA CONCILIATIVA DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**

**1) Quali sono le conseguenze in caso di mancata presentazione del datore di lavoro nel giorno della convocazione per l'espletamento del tentativo di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio?**

Il personale incaricato provvederà a redigere il verbale di mancata presenza e la procedura si considera comunque espletata.

**2) È possibile da parte dei datori di lavoro farsi rappresentare in sede di procedura conciliativa?**

Sì, conferendo apposita delega autenticata conferita a professionisti abilitati a rappresentare il datore di lavoro. Tali professionisti possono essere esclusivamente avvocati e consulenti del lavoro (cfr. circ. n. 3/2013)..

**3) È possibile presentarsi il giorno della convocazione presso la DTL con un accordo precedentemente raggiunto in sede sindacale?**

Si, è possibile che gli Uffici prendano in considerazione l'accordo già raggiunto espletando, tuttavia non solo una funzione notarile ma operando anche una attenta verifica dei presupposti e del contenuto dell'accordo stesso.

**4) La procedura conciliativa del licenziamento per giustificato motivo oggettivo trova applicazione anche nelle ipotesi di c. d. licenziamenti *ad nutum*?**

Si ritiene che le fattispecie di libera recedibilità che, com'è noto costituiscono ipotesi eccezionali di risoluzione del rapporto di lavoro in mancanza di qualsivoglia motivo, non rientrino nel campo di applicazione sancito dal novellato art. 7, L. n. 604/1966, che afferisce esclusivamente ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di cui alla seconda parte dell'art. 3 della medesima Legge.

Restano, pertanto, esclusi dalla nuova procedura conciliativa i casi di licenziamento del lavoratore nel periodo di prova, di licenziamento dei dirigenti di azienda, nonché i licenziamenti intimati per superamento del periodo di comporta e il licenziamento dell'apprendista al termine del periodo formativo.