Nctm

GIDP
ASSOCIAZIONE DIRETTORI RISORSE UMANE

LAVORO E LAVORATORI CHE CAMBIANO
LE PRINCIPALI NOVITA' DEL 2017

Milano – 12 Aprile 2017

SMART WORKING

Disegno di legge n. 2233 presentato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

SCOPO E DEFINIZIONE DI LAVORO AGILE

- **Scopo**: 1) incrementare la competitività e 2) agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro
- **Definizione**: un accordo … 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 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 collettiva

LA DIFFERENZA FONDAMENTALE TRA LE DUE PROPOSTE

- È limitata dichiaratamente al solo lavoro subordinato
- Considera il lavoro agile unicamente una modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, nell'ambito della già esistente regolamentazione del rapporto di lavoro

❖ **(Proposta Sacconi)**

- Estendeva l'ambito del lavoro agile anche alle ipotesi di lavoro autonomo
- Individuava una sorta di tipologia contrattuale autonoma

LA DEFINIZIONE DI LAVORO AGILE NELLA PROPOSTA SACCONI

- Prevedeva il superamento del concetto di orario di lavoro in favore del concetto di obiettivo o risultato
- La proposta di legge non riprende questo spunto esplicitamente: spunto che avrebbe costituito un esplicito e significativo progresso rispetto alla attuale concezione tradizionale dell'oggetto del contratto di lavoro

FORMA E CONTENUTO

Il contratto è stipulato per iscritto, ai fini della regolarità amministrativa e della prova

Disciplina 1) l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, 2) l'esercizio del potere direttivo del lavoro, 3) l'utilizzo degli strumenti utilizzati e 4) i tempi di riposo e le misure per assicurare la disconnessione

Durata: a termine o indeterminato con preavviso non inferiore ai trenta giorni (novanta per i disabili). Senza preavviso in caso di giustificato motivo

POTERI DI CONTROLLO E DISCIPLINARE

L'accordo disciplina il potere di controllo sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali nel rispetto delle previsioni contenute all'art. 4 St. Lav. relativa agli impianti audiovisivi e alla normativa privacy

L'accordo individua anche le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari

SICUREZZA SUL LAVORO E SORVEGLIANZA SANITARIA

Datore di lavoro:

- Garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore agile
- Consegna al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi al lavoro agile

Lavoratore:

- Coopera all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro

INFORTUNI FUORI DAI LOCALI AZIENDALI

Estensione della tutela:

- Tutela per gli infortuni e le malattie professionali derivanti da rischi connessi alla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali

Infortuni in itinere:

- Tutela contro gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dall'abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione
- La scelta del luogo deve essere dettata da esigenze connesse alla prestazione o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative
- La scelta del luogo deve comunque rispondere a criteri di ragionevolezza

IL LAVORO AUTONOMO E PARASUBORDINATO

IL LAVORO "ECONOMICAMENTE DIPENDENTE"

- **Percorso evolutivo (involutivo) del lavoro parasubordinato**

  Forte diffidenza del legislatore verso il lavoro autonomo "economicamente dipendente"

- **Assenza di disciplina organica** (art. 409 c.p.c.)
- **Lavoro a progetto** (D.Lgs. 276/2003 - "legge Biagi")
- Sistema di **presunzioni dell'intento fraudolento** (L. 92/2012 - "Riforma Fornero")
- **Legge delega n. 183/2014**
- **Decreto legislativo n. 81/2015**
- **Disegno di legge approvato in data 9 marzo 2017 in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale**

L'APPRODO "DEFINITIVO"

Il Legislatore del 2017 introduce – nel contesto dell'art. 409 cod. proc. civ. – la definizione di collaborazione coordinate:

"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****"*

Quanto precede tenuto conto che "si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato a quei 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" (art. 2, decreto legislativo n. 81/2015)*

LA CONVERSIONE

- Ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo n. 81/2015, i datori di lavoro che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti **già parti di contratti di co.co.co. e di persone titolari di partita IVA** possono beneficiare dell'estinzione **degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali** connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso (eccetto le violazioni già accertate prima dell'assunzione)

- **Condizioni per l'applicabilità:**

  (a) transazione in sede protetta con riferimento a tutte le pretese riguardanti la qualificazione del rapporto

  (b) mancato recesso datoriale nei dodici mesi successivi all'assunzione (eccetto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo)

LE NOVITA' PER LA TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO

Presupposto:

rapporto di lavoro genuinamente autonomo / parasubordinato

Ratio:

previsione di strumenti di tutela a favore dei lavoratori autonomi / parasubordinati

Modello del Legislatore:

il rapporto tra committente e lavoratore autonomo denota oggi lo stesso squilibrio di potere contrattuale di quello storicamente riconosciuto nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato

L'intervento del 2017 è, quindi, espressione della diffidenza del Legislatore nei confronti del lavoro autonomo

LE TUTELE CONTRATTUALI

Sono considerate **abusive** le seguenti condotte del committente:

- rifiuto di stipulare in forma scritta il contratto, ove richiesto dal lavoratore
- previsione nel contratto della facoltà del committente di modificare unilateralmente le condizioni del contratto
- in caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, facoltà del committente di recedere dallo stesso senza un congruo preavviso
- previsione di clausole con le quali siano concordati termini di pagamento superiori a 60 giorni dalla fattura / richiesta di pagamento
- la determinazione, nei rapporti tra le parti, di un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi (tenuto conto anche della reale possibilità per la parte che abbia subito l'abuso di reperire sul mercato alternative soddisfacenti)
- interruzione arbitraria delle relazioni in atto

Segue: LE TUTELE CONTRATTUALI

- i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto, di cui al Codice della Proprietà Intellettuale, spettano al lavoratore autonomo
- facoltà di sospensione dell'attività commissionata in caso di gravidanza, malattia e infortunio, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per l'anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente
- in caso di maternità, possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome da parte dei familiari della lavoratrice stessa, nonché dei soci, previo consenso del committente
- congedo parentale, per un periodo massimo di 6 mesi entro i primi 3 anni di vita del bambino

LE TUTELE ECONOMICHE

(a) interessi moratori in caso di ritardato pagamento

(b) nullità di clausole contrarie

(c) risarcimento del danno da ritardato pagamento (forfait di 40 euro)

(d) disposizioni fiscali relative a spese vive

(e) deducibilità delle spese di formazione

(f) deducibilità delle spese per garanzie contro il mancato pagamento

(g) sospensione contribuzione per malattie gravi

(h) indennità di maternità

GLI IMPATTI PRATICI

- revisione modelli di contratti di lavoro autonomo / parasubordinato applicati, con predeterminazione di condizioni per recesso (ivi compresa la durata del preavviso, anche con riferimento ai termini previsti dalla contrattazione collettiva di settore applicata ai rapporti di lavoro subordinato) e, per quanto possibile, previsione di reciprocità di obblighi e diritti
- fruire delle tipologie contrattuali a disposizione al fine di evitare di attivare rapporti di lavoro autonomo / parasubordinato che risultino, sostanzialmente, in regime di mono-committenza
- in caso di recesso da rapporto di lavoro autonomo / parasubordinato, motivare il provvedimento adottato con ragioni di natura soggettiva / oggettiva, tali da escludere l'arbitrarietà della decisione adottata

GLI AMMINISTRATORI DI SOCIETA'

LA NATURA DEL RAPPORTO TRA AMMINISTRATORE E SOCIETA'

Gli orientamenti principali

- Tesi Contrattualistica

Corte di Cassazione S.U. del 14 dicembre 1994 n. 10680

"Atteso che, se verso i terzi estranei all'organizzazione societaria è configurabile tra amministratore e società, un rapporto di immedesimazione organica, all'interno dell'organizzazione ben sono configurabili rapporti di credito nascenti da un'attività come quella resa dall'amministrazione, continua, coordinata e prevalentemente personale, non rilevando in contrario il contenuto parzialmente imprenditoriale dell'attività gestoria e l'eventuale mancanza di una posizione di debolezza contrattuale dell'amministratore nei confronti della società"

- Tesi Organica

Corte di Cassazione S.U. del 20 gennaio 2017 n. 1545

"L'amministratore unico o il consigliere d'amministrazione di una società per azioni sono legati da un rapporto di tipo societario che, in considerazione dell'immedesimazione organica che si verifica tra persona fisica ed ente e dell'assenza del requisito della coordinazione, non è compreso in quelli previsti dal n. 3 dell'art. 409 c.p.c."

L'ORIENTAMENTO PRECEDENTE

Corte di Cassazione S.U. del 14 dicembre 1994, n. 10680

Qualificazione giuridica del rapporto tra amministratore e società, originariamente, come contratto di mandato e, successivamente, come contratto di lavoro

Caratteristiche

- Disciplina del rapporto tramite contratto di lavoro autonomo o parasubordinato, a seconda degli incarichi in concreto attribuiti
- Prestazione di natura coordinata, continuativa e prevalentemente personale
- Compenso economico assimilato a quello da lavoro dipendente
- Competenza del Tribunale del Lavoro in caso di controversia

L'ORIENTAMENTO ATTUALE

Corte di Cassazione S.U. del 20 gennaio 2017, n. 1545

Qualificazione giuridica del rapporto tra amministratore e società come rapporto di tipo societario, non inquadrabile contrattualmente

Caratteristiche

- Fonte unica del rapporto è l'atto di nomina assembleare o la delibera di conferimento dei poteri
- Funzioni connesse alla carica non sono riconducibili a mansioni proprie di un rapporto di lavoro
- Assenza di asimmetria contrattuale tra le parti
- Contenuto dell'attività gestoria solo parzialmente imprenditoriale

LE CONSEGUENZE APPLICATIVE

➢ Sul piano giuridico

- Cessa la prassi di sottoscrivere i c.d. *directorship agreements*
- Disapplicazione dei limiti alla pignorabilità dello stipendio
- Predisposizione di delibere di nomina più ampie rispetto al passato contenenti gli elementi essenziali: es. compenso, durata (con particolare riferimento alle srl) e dettaglio dei poteri
- Predisposizione di un documento separato che concerna l'uscita dell'amministratore: es. trattamento economico, casi di good leaver e di bad leaver, PNC, segretezza e confidenzialità
- Un paradosso: aumento la possibilità di chiedere l'accertamento della natura subordinata di un separato rapporto

LE CONSEGUENZE APPLICATIVE (segue)

➢ Sul piano organizzativo

- Rispetto ai contratti già stipulati ed attualmente in essere procedere alla loro sostituzione con le delibere e la documentazione sopra illustrata
- Permanenza della possibilità di affiancare all'incarico di amministratore, un rapporto contrattuale a contenuto dirigenziale

➢ Sul piano processuale

- Competenza del Tribunale delle Imprese (la c.d. *Sezione Specializzata*) in caso di controversia

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Avv. Michele Bignami

Avv. Daniele Fumagalli

michele.bignami@nctm.it

daniele.fumagalli@nctm.it

Via Agnello, 12

20121 Milano

Tel: 02 725511