

Jobs act. Pubblicato in Gazzetta il decreto legislativo 81/2015 sul codice dei contratti, in vigore da oggi

Co.co.co, subordinazione estesa

Basta l'etero-organizzazione per applicare le norme del lavoro dipendente

Aldo Bottini

In vigore da oggi il decreto legislativo 81/2015, il codice che descrive le norme sui contratti e sulle sanzioni. Sulla «Gazzetta Ufficiale» di ieri è stato anche pubblicato il decreto legislativo 80/2015 sugli strumenti per conciliare vita e lavoro. La novità forse più dirompente del «codice dei contratti» è l'abolizione del lavoro a progetto, con la ridefinizione dei confini tra lavoro subordinato e lavoro autonomo (o meglio tra il campo di applicazione delle rispettive discipline) che l'accompagna. Per comprendere appieno la portata del cambiamento occorre partire dall'articolo 1 del decreto, nel quale si afferma che «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro». L'espressione, enunciata anche nella legge delega quale criterio direttivo cui attenersi, è ripresa dal Dlgs 368/2001 sul contratto a termine, che a sua volta recepisce un'indicazione contenuta nella direttiva europea 1999/70. Tuttavia, questa affermazione assume oggi, nel quadro complessivo del Jobs act, una portata nuova, quasi un manifesto programmatico della riforma. L'idea di fondo che guida l'intervento è infatti quella di «promuovere» il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, considerato il contratto «standard», rispetto a tutte le altre forme di lavoro, anche autonome. E quindi, se è vero

che il contratto a progetto era stato pensato (nel 2003) come un argine al dilagare di collaborazioni spesso non genuinamente autonome, la sua abolizione non va affatto nella direzione dell'allargamento della possibilità di ricorso al lavoro autonomo. Anzi, è vero il contrario. Il confine tra autonomia e subordinazione si sposta a favore della seconda, allargando il campo di applicazione della disciplina del lavoro subordinato. Quest'ultimo ricomprende ora non solo le prestazioni caratterizzate

IL PUNTO

Abrogato il progetto Autonomo il collaboratore libero di determinare luogo, tempi e modalità della prestazione

dall'eterodirezione, ma anche quelle «le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo del lavoro». È quindi sufficiente che sia ravvisabile nella prestazione l'elemento dell'etero-organizzazione, certamente più diffuso e anche più facile da provare, per far scattare l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, anche là dove la prestazione non sia eterodiretta. Da oggi in poi, tutte le collaborazioni eterodirette sono (come prima) certamente su-

bordinate, ma non tutte le collaborazioni soggette alla disciplina del lavoro subordinato sono eterodirette. Si discuterà a lungo, tra i giuristi, se le collaborazioni etero-organizzate diventino subordinate o più semplicemente siano soggette alla relativa disciplina, senza mutare la loro natura. Così come resta da definire quale spazio residui tra coordinamento ed etero-organizzazione, e quindi quali collaborazioni coordinate e continuative possano legittimamente essere instaurate e rimanere genuinamente autonome al di fuori degli specifici casi di applicazione dell'articolo 2 del decreto 81 (accordi sindacali specifici di settore, professionisti iscritti ad albi, amministratori e sindaci, società sportive). Sta di fatto che il campo del lavoro autonomo, fuori da tali eccezioni, si restringe fino a coincidere sempre di più con quei rapporti in cui è il collaboratore a poter liberamente determinare luogo, tempi e modalità della prestazione. L'eliminazione del vincolo del progetto non lascia, quindi, campo libero all'espandersi delle co.co.co, che saranno viceversa soggette a vincoli ancora più stringenti. Viene invece meno un equivoco che la tipizzazione contrattuale del «lavoro a progetto» aveva, sia pur involontariamente, alimentato: quello che bastasse l'individuazione di un progetto per essere poi liberi di atteggiare il rapporto a proprio piacimento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

INPS

Estratto conto per 200mila «pubblici»

Aggiornata la posizione contributiva di 500mila dipendenti di enti locali che rientrano nella gestione dipendenti pubblici. Circa 200mila di essi (e i loro datori di lavoro) nelle prossime settimane riceveranno una comunicazione dall'Inps riguardante l'estratto conto informativo, con cui gli interessati potranno verificare la

loro posizione previdenziale sia per quanto riguarda i periodi utili che le retribuzioni imponibili dal 1993 in poi.

In caso si riscontrassero errori, si potrà richiedere la variazione della posizione assicurativa secondo le indicazioni contenute nella circolare Inps 124/2015 pubblicata ieri. L'aggiornamento dell'estratto conto previdenziale costituirà la base per il servizio «la tua pensione» che consente di calcolare l'importo dell'assegno futuro. Servizio che dal 2016 verrà esteso ai dipendenti del comparto pubblico.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il Sole
24 ORE.com



QUOTIDIANO DEL LAVORO

Fondo di solidarietà per i somministrati: tutte le regole

Con il quotidiano digitale gli approfondimenti in materia di lavoro. Oggi focus di Michele Regina sulle nuove regole del fondo di solidarietà per i somministrati.

www.quotidianolavoro.ilsol24ore.com

L'ANALISI

Arturo Maresca

La flessibilità si accompagna al taglio del contenzioso

La disciplina organica dei contratti di lavoro entrata oggi in vigore con il decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 non si limita a una mera riscrittura finalizzata ad accorpere in un unico testo normativo le regole preesistenti, ma opera un importante intervento di razionalizzazione, semplificazione e miglioramento della funzionalità della precedente normativa.

Ciò avviene, in primo luogo, attraverso una riscrittura delle norme con una formulazione tecnica di pregevole fattura (per fare un esempio non si parla più, impropriamente, di «conversione del contratto a termine», bensì di trasformazione), ma anche realizzando un importante processo di semplificazione normativa (ad esempio abbiamo un'unica tipologia di lavoro a tempo parziale e non tre come prima e una sola clausola di flessibilità dell'orario di lavoro del part time, anziché la bizantina distinzione tra clausole flessibili e clausole variabili).