



Arcidiocesi di Milano

“I venerdì dell’Avvocatura”

I contratti di lavoro

8-9 maggio 2014
Curia Arcivescovile
Piazza Fontana, 2 - Milano

LAVORO SUBORDINATO

Art. 2094 c.c.: «E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore».

CRITERI ESSENZIALI:

- subordinazione intesa come assoggettamento del lavoratore al proprio datore di lavoro (sottoposizione alle direttive del datore di lavoro nonché al potere di controllo e disciplinare);
- inserimento nell'organizzazione del datore di lavoro;
- continuità nello svolgimento delle mansioni;
- vincolo di orario con obbligo di preavvertire in caso di assenza;
- determinazione della retribuzione a tempo e non a risultato;
- estraneità al rischio di impresa e al risultato.

LAVORO SUBORDINATO

In buona sostanza quindi il **lavoratore** subordinato è:

- obbligato a svolgere la propria attività sotto le direttive del datore di lavoro;
- soggetto ad orari di lavoro;
- destinatario di una retribuzione con la previsione di un minimo secondo le normative della contrattazione collettiva di settore;
- sottoposto a potere disciplinare.

Il **datore di lavoro** si assume, con questa tipologia contrattuale, un impegno oneroso e un rapporto di lavoro dai profili poco flessibili (modificazione dell'orario, mansioni, ruolo...)

ARTICOLO 36 COSTITUZIONE

«Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.»

LAVORO SUBORDINATO: PART TIME E TEMPO DETERMINATO

Il contratto di lavoro subordinato è **a tempo indeterminato**: costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

Può essere a tempo pieno oppure a tempo parziale (nel contratto va indicato l'orario preciso che non è flessibile).

E' tuttavia possibile stipulare contratti di lavoro subordinato **a tempo determinato**, secondo quanto previsto dall'art. 1 del D. Lgs. 368/2001, così come modificato dal DL 34/14 in vigore dal 21 marzo 2014 e in attesa di conversione.

TEMPO DETERMINATO - Art. 1 D.Lgs. 368/2001

«E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, nella forma del contratto a tempo determinato.... Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato».

Nell'ipotesi di contratto a termine stipulato illegittimamente, si ha la conversione del rapporto in tempo indeterminato.

LAVORO AUTONOMO

Art. 2222 c.c.: «è prestatore di lavoro autonomo chi *«si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione»*.

CRITERI ESSENZIALI:

- autonomia nello svolgimento dell'attività con il solo limite del rispetto degli accordi contrattuali di conferimento dell'incarico (no potere disciplinare del datore di lavoro);
- compenso determinato dalle parti senza alcun parametro prefissato (tabelle professionali);
- responsabilità del lavoratore in caso di inadempimento;
- nessun vincolo di orario;
- limite temporale stabilito dalle parti (oppure occasionalità).

LAVORO AUTONOMO E RIFORMA FORNERO

Legge 92/2012 art. 69-bis

Le prestazioni lavorative rese da persona titolare di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto sono considerate, salvo che sia fornita prova contraria da parte del committente, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti:

a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi;

b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;

c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

La presunzione non opera qualora la prestazione lavorativa:

a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato ...

b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233 non inferiore a 1,25 volte il livello minimo.

LAVORO AUTONOMO

Si raccomanda, anche in caso di lavoro autonomo, di conferire l'incarico in forma scritta (contratto d'opera intellettuale), anche quando il professionista intenda svolgere l'incarico gratuitamente.

Qualora il professionista (es. avvocato, architetto, ingegnere,...) sia membro del Consiglio Affari Economici Parrocchiale, sarebbe opportuno che, durante il periodo di svolgimento dell'incarico professionale, si autosuspendesse dal CAEP.

Il pagamento del compenso dovrà avvenire dietro presentazione di fattura (IVA e cassa).

QUALIFICAZIONE DEL CONTRATTO

Affinché possa qualificarsi il rapporto di lavoro quale autonomo o subordinato, occorre valutare i seguenti elementi:

- il *nomen iuris* utilizzato che esprime la scelta delle parti contraenti;
- il comportamento complessivo delle parti, anche successivamente alla conclusione del contratto;
- in caso di contrasto tra dati formali e dati fattuali, prevalenza di questi ultimi (il giudice chiamato a decidere guarda alle modalità con le quali concretamente si è svolto il rapporto di lavoro).

Una raccomandazione generale: **la scelta della tipologia contrattuale non va mai fatta partendo da una valutazione puramente economica!** Si devono infatti considerare le mansioni affidate, la durata dell'incarico, la flessibilità richiesta per quel tipo di lavoro...

Sono necessarie le **autorizzazioni canoniche dal 1° settembre 2014** (contratti di lavoro subordinato e contratti di collaborazione superiori ad un anno).

LAVORO PARASUBORDINATO: CO.CO.PRO

Normativa di riferimento: D.Lgs. 276/2003 – artt. 61/69

Art. 61 «*I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, 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... Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi...».*

Elementi caratterizzanti

- *esistenza di uno o più progetti specifici;*
- *gestione autonoma del collaboratore in funzione del risultato;*
- *coordinazione con il committente;*
- *irrilevanza del tempo impiegato.*

LAVORO PARASUBORDINATO: CO.CO.PRO

Forma del contratto (art. 62)

Richiesta la forma scritta con indicazione di:

- ❖ durata
- ❖ descrizione del progetto e del risultato finale
- ❖ corrispettivo, tempi e modalità di pagamento
- ❖ forme di coordinamento del lavoratore al committente
- ❖ eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

Corrispettivo (art. 63)

- ❖ proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito
- ❖ non inferiori ai minimi salariali applicati alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati.

LAVORO PARASUBORDINATO: CO.CO.PRO

CONVERSIONE DEL CONTRATTO (art. 69)

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, sono considerati **rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.**

COLLABORAZIONI CO. CO. OCCASIONALI E SENZA PROGETTO

- 1) **CO. CO. OCCASIONALI** - si tratta delle collaborazioni parasubordinate di durata complessiva non superiore a **30 giorni** (240 ore nei servizi di cura e assistenza alla persona) nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a **5000 euro** lordi (art. 61. 2 c. D.Lgs. 276/2003). La forma scritta del contratto non è obbligatoria, ma opportuna per provare l'occasionalità della prestazione stessa e la misura esigua del compenso attribuito al collaboratore.
- 2) **CO. CO. SENZA NECESSITA' DEL PROGETTO** - non occorre il progetto nei seguenti casi:
 - ❖ professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
 - ❖ collaborazioni coordinate e continuative rese a favore di associazioni e società sportive dilettantistiche;
 - ❖ componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e partecipanti a collegi e commissioni;
 - ❖ coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

LAVORO ACCESSORIO: VOUCHERS

Il lavoro accessorio introdotto dalla Legge Biagi, caratterizzato da una particolare modalità di pagamento delle prestazioni che avviene attraverso vouchers o buoni lavoro, ha un solo limite di utilizzo cioè quello economico: il lavoratore può percepire nell'arco dell'anno solare attraverso il pagamento in vouchers un compenso non superiore a 5.050 euro netti (€ 3.000 per i percettori di prestazioni a sostegno del reddito, confermato anche per il 2014).

Per anno solare si intende il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

Il limite scende a 2.020 euro netti all'anno qualora il committente sia imprenditore commerciale o professionista (es. scuola, bar, cine teatro).

Non ci sono limiti particolari quanto all'attività svolta.

E' una tipologia contrattuale semplice da gestire e decisamente flessibile (*exLege n. 2/2013 e Guida Operativa n. 2/2012* disponibile on line nella versione aggiornata).

D.LGS. 81/2008: SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO

La presenza anche di **un solo** lavoratore all'interno della parrocchia, a prescindere dalla tipologia contrattuale prescelta, impone l'applicazione della normativa inerente la **sicurezza dei luoghi di lavoro** e la **salute dei lavoratori**, disciplinata dal D.Lgs. 81/2008.

Il tema è già stato più volte affrontato, perciò rinviamo a quanto pubblicato su *exLege* n. 1/2013 e al materiale disponibile sul portale della Diocesi, nella pagina dedicata all'Avvocatura, sezione lavoro.

Ricordiamo solo i **principali adempimenti**:

- nomina RSPP
- redazione DVR
- informazione e formazione lavoratori.

NUOVE ASSUNZIONI: CERTIFICATO PENALE (art. 2 D.Lgs. 39/2014)

Qualora una parrocchia intenda assumere una persona che avrà contatti diretti e regolari con minori, dovrà richiedere al medesimo il certificato del Casellario Giudiziale allo scopo di verificare l'assenza di condanne per i reati di cui agli artt. *600-bis*, *600-ter*, *600-quater*, *600-quinquies* e *609-undecies* del codice penale oppure l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.

Le condizioni necessarie per l'applicazione della normativa in esame sono dunque:

- presenza di lavoratori (e non di semplici volontari),
- mansioni che comportino contatti diretti e regolari con minori,
- contratti di lavoro sottoscritti a far data dal 6 aprile 2014.

CERTIFICATO PENALE E MANSIONI SVOLTE

Sono quindi assoggettati alla disciplina in esame i lavoratori che svolgono la propria attività nei seguenti ambiti:

- oratorio e catechesi,
- grest estivo e campi scuola,
- bar dell'oratorio,
- asilo nido e scuola,
- Centro di Aggregazione Giovanile (CAG),
- laboratori per ragazzi, doposcuola, animazione offerta a ragazzi "difficili"...

Non si ritengono, invece, rilevanti le mansioni di:

- segreteria parrocchiale,
- sacrestano,
- addetto alla manutenzione e alla pulizia degli ambienti parrocchiali (fatta eccezione per chi svolga queste mansioni all'interno della scuola parrocchiale).

LAVORATORI PARROCCHIALI «TIPICI»

| | |
|---|--|
| SACRISTA | LAVORO SUBORDINATO – CCNL SACRISTI (dal 1/1/2008 unica fonte contrattuale) sito Diocesi, pagina Avvocatura sezione «sacristi» |
| PULIZIE/MANUTENZIONE IMPIANTI | LAVORO SUBORDINATO – ACCESSORIO – APPALTO DI SERVIZI |
| SEGRETARIA | LAVORO SUBORDINATO – LAVORO ACCESSORIO |
| EDUCATORE ORATORIO/ DIRETTORE ORATORIO | LAVORO ACCESSORIO – CO.CO.PRO. |
| ADDETTO AL BAR | LAVORO SUBORDINATO – ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE – LAVORO ACCESSORIO |

LAVORATORI PARROCCHIALI «TIPICI»

INSEGNANTE SCUOLA

LAVORO SUBORDINATO (CCNL FISM/AGIDAE)

**LABORATORI SCOLASTICI
(psicomotricità/lingue...)**

**LAVORO SUBORDINATO - CO.CO.PRO. – APPALTO DI
SERVIZI**

**PERSONALE AUSILIARIO A
SCUOLA (pulizie e cucina)**

LAVORO SUBORDINATO – APPALTO DI SERVIZI

ORGANISTA

**LAVORO ACCESSORIO – CO.CO.PRO – LAVORO
AUTONOMO**

**PROFESSIONISTA (avvocato,
architetto, commercialista)**

**LAVORO AUTONOMO (incarico scritto anche se la
prestazione è gratuita)**