



Arcidiocesi di Milano



I contratti di lavoro



I contratti di lavoro

Indice

Il lavoro autonomo (e l'autonomo occasionale)

Il lavoro subordinato - indici di subordinazione e contratto individuale

Il contratto a tempo indeterminato e determinato

Le collaborazioni

Le prestazioni occasionali – Prest.O

La sicurezza sui luoghi di lavoro

Le autorizzazioni canoniche



I contratti di lavoro

LAVORO AUTONOMO EX ART. 2222 C.C. (CONTRATTO D'OPERA)

Si intende il compimento di un'opera o di un servizio nei confronti di un committente, dietro corrispettivo e senza vincolo di subordinazione (tutte quelle figure professionali che progettano, organizzano e realizzano in autonomia il proprio lavoro – partita IVA).

L'attuale disciplina è contenuta nella Legge 22 maggio 2017, n. 81, che è intervenuta delineando un quadro definito di tutele e diritti relativi ai rapporti di lavoro autonomo di cui al Titolo III del Codice Civile (articoli 2222-2238), con espressa esclusione degli imprenditori e piccoli imprenditori ex art. 2083 Codice Civile.

E' prevista la forma scritta e sono considerate **clausole abusive**, prive di efficacia:

- quelle che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto;
- quelle che consentono al committente di recedere dal contratto senza congruo preavviso nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa;
- quelle mediante le quali le parti concordano termini di pagamento superiori a 60 giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento.



I contratti di lavoro

LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Non esiste una specifica definizione.

E' un lavoratore autonomo ex art. 2222 c.c., inquadrato però tra i redditi diversi di cui all'art. 67, comma 1, lettera l) del TUIR, proprio in ragione della natura occasionale e saltuaria dell'attività svolta.

Quindi:

- mancanza di qualsiasi vincolo di subordinazione e di qualsiasi azione di coordinamento con il committente,
- autonomia organizzativa, anche su tempi e modi di esecuzione del lavoro,
- occasionalità della prestazione.



COMUNICAZIONI LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE ESCLUSIONI E SANZIONI

Sussiste l'obbligo di una preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro, mediante sms o posta elettronica ex art. 14 D. Lgs. 81/2008 (esclusivamente i committenti che operano in qualità di imprenditori).

La finalità è contrastare il lavoro irregolare e garantire salute e sicurezza dei lavoratori.

Sono escluse dal nuovo adempimento le seguenti tipologie di lavoro autonomo:

- i co.co.co., ivi comprese le collaborazioni etero-organizzate ex art. 2, comma 1, D. Lgs. 81/2015,
- le professioni intellettuali ex art. 2229 codice civile,
- le prestazioni occasionali ex art. 54 *bis* DL 50/2017 (libretto di famiglia),
- gli altri rapporti di lavoro intermediati da piattaforme digitali per i quali sia già previsto uno specifico obbligo di comunicazione (DL 152/2021 – piano nazionale di ripresa e resilienza).

In caso di inadempimento possono essere previste più di una sanzione, qualora gli obblighi omessi riguardino più lavoratori (la sanzione amministrativa è per ciascun lavoratore, da euro 500 a euro 2.500) e possono essere applicate anche qualora il rapporto di lavoro si protragga oltre il termine indicato in mancanza di una successiva ulteriore comunicazione.



LAVORO AUTONOMO OCCASIONALI PREVIDENZA

Gestione Separata INPS

Iscrizione alla Gestione Separata a cura del collaboratore

Versamento dei contributi a cura del committente, se il collaboratore ha percepito nell'anno più di 5.000 euro da collaborazioni occasionali (la somma è sul collaboratore non per singolo committente)

Costo dei contributi a carico:

- per 1/3 del collaboratore
- per 2/3 del committente

Quando la prestazione è considerata «occasionale» dal fisco?

Non esistono regole specifiche. In linea di massima quando non è esclusiva, quando è davvero occasionale (dunque tendenzialmente non ripetitiva) e tenendo sempre in considerazione il corrispettivo.



LAVORO AUTONOMO OCCASIONALI PARROCCHIE

Gli enti ecclesiastici civilmente riconosciuti, dunque anche le Parrocchie, sono esentati da questa disposizione qualora si avvalgono di lavoratori autonomi occasionali nell'ambito della propria attività istituzionale di religione e culto, mentre sono obbligati alla preventiva comunicazione qualora i lavoratori autonomi occasionali siano impiegati in attività commerciali gestite dall'ente ecclesiastico (ad esempio scuola materna parrocchiale, bar parrocchiale, ...).

La comunicazione, priva di allegati, deve contenere:

- i dati del committente e del prestatore,
- il luogo della prestazione,
- una sintetica descrizione dell'attività,
- la data di inizio della prestazione e il presumibile arco temporale entro il quale può considerarsi compiuta l'opera o il servizio (es. 1 giorno, una settimana, un mese...).



CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

Ai sensi dell'articolo 2094 del codice civile *“è 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”*.

Secondo la Cassazione *“ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, assume rilievo prioritario e decisivo l'indagine sulla sussistenza del requisito della subordinazione, inteso come vincolo di carattere personale che assoggetta il prestatore d'opera al potere direttivo del datore di lavoro”* (Cass. S.U., 30 giugno 1999, n. 379).



ETERODIREZIONE E DIPENDENZA

Nel vincolo di assoggettamento si sintetizza l'elemento della ETERODIREZIONE, che va quindi inteso come sottoposizione del prestatore alle direttive del datore nell'esecuzione della prestazione concordata nel contratto di lavoro. La facoltà del datore di lavoro del potere di impartire ordini ed istruzioni al lavoratore rappresenta il tratto caratteristico della subordinazione.

Altro elemento è la DIPENDENZA, considerata dalla dottrina come determinante nella qualificazione del rapporto di lavoro. Si sostanzia nello svolgimento della prestazione lavorativa in un contesto organizzativo/produttivo altrui, in vista di un risultato di cui il titolare dell'organizzazione è immediatamente legittimato ad appropriarsi.



INDICI DI SUBORDINAZIONE

I principali sono:

- sottoposizione del lavoratore ai poteri direttivo (lo svolgimento della prestazione sulla base di istruzioni), di controllo (la verifica sull'attività lavorativa svolta e che deve essere svolta) e disciplinare (l'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di inadempimento della prestazione lavorativa) esercitati dal datore di lavoro;
- inserimento del dipendente nella organizzazione produttiva aziendale;
- svolgimento della prestazione attraverso l'utilizzo di strumenti professionali messi a disposizione del datore di lavoro;
- insussistenza di un rischio di impresa in capo al dipendente (in pratica, il diritto del dipendente ad essere retribuito a prescindere dal risultato economico ottenuto dal datore di lavoro in forza della sua prestazione);
- retribuzione periodica;
- obbligo di comunicazione delle proprie presenze ed assenze dal posto di lavoro;
- osservanza di un orario di lavoro;
- necessità di concordare con il datore di lavoro i periodi per il godimento delle ferie.



I contratti di lavoro

A TEMPO INDETERMINATO

Forma più comune di rapporto di lavoro, è il **contratto** di lavoro subordinato con cui il lavoratore dipendente si impegna a prestare la propria attività a **tempo indeterminato**, vale a dire senza vincoli di durata prefissati.

Quando può risolversi?

- Mutuo consenso (chiara e comune volontà delle parti di porre fine ad ogni rapporto lavorativo – la mera inerzia è insufficiente)
- Dimissioni del dipendente
- Pensionamento
- Licenziamento individuale (giusta causa e giustificato motivo) – exLege 72

E' possibile lo *smart working*?

Particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro (articoli 18-24 della legge 81/2017 – accordo individuale lavoratore e datore di lavoro). Priorità sempre a lavoratori con disabilità grave e a lavoratori con figli sino a 12 anni o disabili senza limiti di età.



PART TIME VERTICALE E ORIZZONTALE (artt. 4-12 d.lgs. 81/2015)

Il contratto di lavoro subordinato può essere a tempo pieno o parziale.

Nel caso del part time, si ha un particolare orario di lavoro, inferiore rispetto a quello ordinario a tempo pieno (di solito 40 ore settimanali).

Esistono tre diverse forme di part time:

- ORIZZONTALE: tutti i giorni con orario inferiore
- VERTICALE: a tempo pieno ma solo alcuni giorni della settimana
- MISTO: combinazione delle due forme.

Occorre forma scritta (ai fini della prova) ed esatta collocazione temporale dell'orario di lavoro.

Possibili le CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI scritte (spesso pattuite nel CCNL): permettono la variazione in aumento della prestazione lavorativa o la variazione della collocazione temporale della prestazione stessa.

E' altresì possibile il lavoro supplementare, in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate (art. 6).



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

E' un contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'apposizione di un termine. La scadenza deve risultare da atto scritto, fatta eccezione per i rapporti di lavoro che non superino i dodici giorni.

La durata massima è ad oggi fissata in 12 mesi, con possibilità di estensione a ventiquattro mesi solo in presenza di una delle causali ex art. 19 D.Lgs. 81/2015:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

La causale va scritta nel contratto.

Le causali non sono obbligatorie nei seguenti casi:

- stipula di un primo contratto a tempo determinato che non superi i dodici mesi;
- proroga di un primo contratto, la cui durata complessiva non superi i dodici mesi;
- attività stagionali;
- contratto stipulati con i dirigenti.



I contratti di lavoro

MANCANZA DI CAUSALE SANZIONE

La mancanza della causale comporta una pesante SANZIONE, cioè la trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi ovvero dalla data di inizio nel caso di rinnovo.

Stessa sanzione qualora si indichi una motivazione non veritiera, dichiarata dal datore di lavoro al solo scopo di disapplicare la norma.



I contratti di lavoro

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PROROGA E RINNOVO

La proroga è una prosecuzione del rapporto di lavoro con la stessa persona, nel rispetto della durata complessiva di 24 mesi e per un massimo di 4 volte.

Il rinnovo è la riassunzione del medesimo lavoratore, nel rispetto del cd. *stop & go*, cioè di un intervallo di tempo che deve intercorrere tra il rapporto precedente e il nuovo contratto di lavoro (10 o 20 venti giorni, in base alla durata del primo rapporto di lavoro).

Nel caso di proroga, la causale è necessaria qualora con la stessa si superino i primi dodici mesi, mentre nel caso di rinnovo la causale è sempre richiesta.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DEROGA ASSISTITA E NUMERO COMPLESSIVO DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Fermi restando i limiti di durata previsti dalla legge, fra le medesime parti è altresì possibile, raggiunto il limite dei 24 mesi, stipulare un ulteriore contratto di 12 mesi presso la competente sede territoriale dell'Ispettorato del Lavoro (cd. deroga assistita).

Salvo diversa indicazione del CCNL, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio (tranne nuove attività, start up, attività stagionali, sostituzione lavoratori assenti e con lavoratori di età superiore ai 50 anni). Per i datori di lavoro che occupano sino a 5 dipendenti, è sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato.



I contratti di lavoro

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Il contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione) è il contratto mediante il quale il lavoratore si obbliga a prestare la propria attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione e la vigilanza del datore di lavoro, in cambio di una controprestazione ossia la retribuzione (art. 2099 cod.civ.).

La prestazione dell'opera del lavoratore può essere sia di carattere manuale, che intellettuale.

Il contratto deve contenere alcuni elementi essenziali:

- ❖ mansione e livello
- ❖ durata (tempo indeterminato o determinato)
- ❖ full time o part time (orari precisi)
- ❖ luogo di lavoro
- ❖ CCNL applicato

Obbligo certificato casellario giudiziale per lavori a contatto con minori (art. 25 bis DPR 313/2002 – scuola materna e oratorio).



CONTRATTI DI COLLABORAZIONE

La collaborazione classica - genuina - è disciplinata dall'art. 409 c.p.c., modificato dall'art. 15 della Legge 81/2017: *«una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. 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».*

Si applicano le regole del lavoro autonomo e non del lavoro subordinato.

Lo scopo è il raggiungimento di una finalità individuata dal committente stesso, ma il collaboratore organizza in modo autonomo la prestazione.

Necessario il coordinamento tra le parti (ad esempio attraverso incontri periodici per fare il punto sullo stato di avanzamento del lavoro/servizio oppure tramite una rendicontazione sui risultati raggiunti).



COLLABORAZIONI ETERO ORGANIZZATE

Art. 2 del Decreto Legislativo 81/2015: *«a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente».*

L'avverbio «prevalentemente» consente di ricomprendere anche quei collaboratori che si avvalgono, benché in misura non prevalente, di un'organizzazione di mezzi e lavoro altrui.

La cancellazione dell'inciso *«anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro»*: comprese anche quelle situazioni nelle quali il cd. *potere organizzativo* viene esercitato con forme diverse dal vincolo di tempo e luogo.

Le disposizioni dell'articolo citato si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme digitali (questione *riders* – Cass. 24 gennaio 2020 n. 1663).



COLLABORAZIONI CHE RESTANO «GENUINE»

Rimangono per loro natura genuine, dunque soggette alla disciplina del lavoro autonomo:

- le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- le collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche;
- le collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni;
- le collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla Legge 21 marzo 2001, n. 74 (corpo nazionale soccorso alpino e speleologico).



I contratti di lavoro

PRESTAZIONI OCCASIONALI ART. 54 BIS DL 50/2017

Libretto famiglia: utilizzabile solo da committenti persone fisiche per prestazioni lavorative nell'ambito familiare

Prestazione occasionale (Prest.O): destinata a tutti gli altri soggetti, compresi gli enti ecclesiastici

Dal punto di vista del prestatore:

- i compensi complessivamente percepiti con riferimento a tutti i committenti, non possono superare l'importo di 5000 euro netti;
- i compensi complessivamente percepiti, con riferimento a un singolo committente, non possono superare l'importo di 2.500 euro netti.

Dal punto di vista del committente:

- il limite massimo di compensi erogati ad uno stesso lavoratore non può superare l'importo di euro 2.500 netti;
- il limite massimo che ogni committente può acquisire con riferimento a tutti i lavoratori ingaggiati non può superare l'importo di euro 5.000 netti.



I contratti di lavoro

VOUCHER PREST.O

Vietati per i committenti che hanno alle dipendenze più di 5 lavoratori a tempo indeterminato.

La gestione avviene attraverso un'apposita piattaforma informatica INPS.

Obbligatoria la registrazione del datore di lavoro e del lavoratore una sola volta, all'inizio del primo rapporto lavorativo.

Necessaria la comunicazione 60 minuti prima dell'inizio della prestazione per attivare il contratto (con indicazione della durata, online o tramite il contact center) - eventuale revoca della comunicazione entro 3 giorni.

Il compenso orario è liberamente pattuito fra le parti, ma non può essere inferiore a € 9 all'ora netti.

L'orario minimo di lavoro giornaliero è di 4 ore consecutive (dunque compenso giornaliero minimo € 36 netti).

I compensi sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sullo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito per il permesso di soggiorno.



SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO

La sicurezza sui luoghi di lavoro è disciplinata dal decreto legislativo n. 81/2008.

Si applica a tutti i lavoratori, tranne al volontariato non organizzato (art. 3 tutti i settori di attività, privati e pubblici e tutte le tipologie di rischio).

Sono necessari 3 adempimenti:

- a) la nomina del responsabile sicurezza - RSPP (professionista esterno, no parroco – incarico scritto);
- b) la redazione del documento valutazione rischi - DVR (solo lavoratori e luoghi di lavoro);
- c) la formazione dei lavoratori.

Occorre tenere monitorate due questioni nuove:

- 1) La formazione del datore di lavoro, ora obbligatoria
- 2) Sicurezza antincendio (DM 3 settembre 2021) anche per luoghi a basso rischio di incendio:
 - misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze qualora esso si verifici;
 - misure precauzionali di esercizio.



I contratti di lavoro

AUTORIZZAZIONE CANONICHE

Occorre la previa autorizzazione canonica per:

- contratti di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che determinato, nonché proroghe e rinnovi
- contratti di collaborazione superiori ai 12 mesi di durata (Tabella A, n. 28)

Non è necessaria per il lavoro autonomo e le prestazioni occasionali.

Sul portale della Chiesa di Milano sono disponibili i modelli di istanza e le bozze dei contratti (bozze su www.Chiesadimilano.it/ufficioparrocchie).

Vanno fatte valutazioni pastorali, giuridiche, fiscali ed economiche. Mai impegnarsi prima di aver verificato con attenzione tutti gli aspetti. E la tipologia contrattuale va scelta a partire dalle mansioni e dalle necessità reali (non invece dal costo, dalla durata o dagli adempimenti fiscali).



I contratti di lavoro

QUALCHE BUON CONSIGLIO.....

1) I corrispettivi periodici di denaro in cambio di una prestazione di lavoro, sono "offerte" ?

No, assolutamente. Si tratta di un corrispettivo, uno "stipendio".

Non si tratta di volontariato, ma di un rapporto di lavoro che va regolarizzato.

2) I rapporti di lavoro non regolari possono essere sanati con un accordo tra le parti e il pagamento di una somma di denaro a chiusura del passato?

No, le transazioni di lavoro vanno fatte in sede protetta (art. 2113 c.c.).

3) E' possibile concedere un immobile in cambio di una prestazione al di fuori di un contratto di lavoro (es. concedo in comodato una casa in cambio i comodatari aprono e chiudono l'oratorio)?

No, assolutamente. Sarebbe lavoro irregolare. Occorre disciplinare il rapporto di lavoro e la casa può essere *benefit* o alloggio di servizio. In alternativa, la casa va concessa in comodato o locazione, con separato contratto da quello di lavoro.



Grazie.
