

In altre parole, se il contratto di collaborazione viene proposto anziché dalla committente, come normalmente avviene, dal prestatore d'opera che "si organizza" con modalità autonoma, allora significa che si rientra a pieno titolo nella previsione di legge.

Il che significa ancora che, se le prestazioni di lavoro sono esclusivamente personali, continuative e rese con modalità di esecuzione organizzate dal prestatore d'opera, ci troveremo di fronte ad una legittima collaborazione autonoma.

A sommosso avviso di scrive, è sufficiente che venga meno la eterodirezione, per trovarsi di fronte ad una giusta ipotesi di rapporto di lavoro autonomo. Come se non bastasse, non trova più cittadinanza alcuno degli elementi del vecchio contratto a progetto, in quanto, come già detto, gli artt. da 61 a 69 della L. 376/2003 sono stati abrogati: restano in vigore solo per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del decreto 81/2015 e fino alla fine del corrente anno.

Ulteriormente, deve dirsi che l'art. 54 del nuovo decreto 81, prevede una sorta di sanatoria per i da-

tori che provvedano all'assunzione dei "vecchi" collaboratori a progetto o dei "vecchi" collaboratori titolari di partita Iva, a condizione che vengano assunti stabilmente per almeno un anno e che abbiano sottoscritto idoneo verbale di conciliazione. In conclusione si può ritenere che ritorni, con il placet della nuova norma, la vecchia dicotomia fra rapporto di lavoro autonomo e subordinato che tanto aveva fatto disquisire dottrina e giurisprudenza almeno, fino all'entrata in vigore della L. 276/2003. A conforto di quanto espresso, stanno pure due ulteriori considerazioni:

1) L'art. 2 del d. lgs. 81/2015 al suo terzo comma consente alle parti di certificare, con la procedura prevista dal d. lgs. 276/2003 "l'assenza dei requisiti di cui al comma 1";

2) L'art. 52 successivo recita che "Resta salvo quanto disposto dall'art. 409 del c.p.c.", ovvero resta salva la competenza funzionale del giudice del lavoro per i rapporti di collaborazione... coordinata e continuativa.

Dunque tutto è lavoro subordinato... salvi i contratti di lavoro autonomo regolati dall'art. 2222 cod. civ.

Indennità di anzianità per i nuovi assunti negli appalti

La riflessione che segue riguarda le previsioni introdotte dall'art. 7 del D.L.vo n. 23/2015 sul contratto a tutele crescenti in materia di licenziamento di lavoratori nuovi assunti a tempo indeterminato già operanti con la vecchia impresa su un appalto relativo a quel posto di lavoro.

Il cambio di appalto fa sì che con l'azienda aggiudicatrice si instauri un nuovo rapporto, in quanto quello in essere con la precedente impresa ha termine con la fine della prestazione. Tutto questo in un quadro normativo che non consente, nel corso del 2015, all'impresa suben-

trante di usufruire delle agevolazioni previste dal comma 118 dell'art. 1 della legge n. 190/2014 nel tetto massimo di 8.060 euro all'anno per ognuno dei tre anni successivi alla instaurazione del rapporto, in quanto i soggetti che si vanno ad assumere hanno già avuto nel semestre precedente un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La norma ipotizzata dal Legislatore delegato riguarda, è bene sottolinearlo, unicamente, i rapporti a tempo indeterminato (i lavoratori sono "nuovi assunti" per l'impresa, ma la prestazione continua senza soluzione di continuità →

negli stessi locali ed uffici come postula, ad esempio, l'art. 4 del CCNL multi servizi) e non i contratti a termine che, pure, sono abbastanza numerosi. Per i prestatori c.d. "veterani" (ossia assunti prima del 7 marzo 2015) nulla cambia rispetto al passato essendo possibile azionare il diritto con le tutele previste dall'art. 18 della legge n. 300/1970 se l'imprenditore ha un numero di dipendenti superiore alla soglia fatidica delle quindici unità.

L'art. 7 afferma che ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo previsti per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, soggettivo e giusta causa (art. 3, comma 1), per i licenziamenti affetti da vizi formali e procedurali (art. 4) e per l'offerta di conciliazione avanti ad una "sede protetta" (art. 6), l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze del datore di lavoro subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Per completezza di informazione, è bene ricordare ciò che affermano le disposizioni appena richiamate:

a) Art. 3, comma 1: nel caso in cui il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, soggettivo o giusta causa, dichiara estinto il rapporto alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità (la cui natura è sanzionatoria, satisfattiva e, nella gran parte dei casi, risarcitoria) non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, partendo da una base di quattro, con un tetto fissato a ventiquattro mensilità. Per le imprese dimensionate fino a quindici unità (e per quelle agricole fino a cinque) gli importi sono dimezzati e, in ogni caso, non superiori a sei mensilità;

b) Art. 4: in presenza di vizi afferenti la motivazione (art. 2, comma 2, della legge n. 604/1966) o la procedura ex art. 7 della legge n. 300/1970, il giudice, fatto salvo il caso in cui ricorrano gli estremi della risoluzione nulla, discriminatoria, inefficace o per fatto materiale insussistente, dichiara estinto il rapporto alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità, con le

stesse caratteristiche della precedente, pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, partendo da una base di due, e non superiore a dodici mensilità (per le piccole aziende è tutto dimezzato sempre nel limite massimo delle sei mensilità);

c) Art. 6: l'offerta conciliativa facoltativa del datore di lavoro prevede una mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, partendo da una base di due, fino ad un tetto di diciotto: le somme sono ridotte alla metà, sempre con un tetto di sei mensilità, per i piccoli datori di lavoro. Vale la pena di ricordare come sulla somma sopra individuata, in caso di accordo, il lavoratore non paghi l'IRPEF e di per se stessa, l'offerta datoriale, sottoposta ad un termine perentorio di decadenza di 60 giorni dal licenziamento, ha il pregio, se accettata e fuori dalle ipotesi di reintegra ex art. 2, di essere abbastanza conveniente, atteso il fatto che il lavoratore ottiene, da subito, il 50% di quanto otterrebbe in giudizio e per di più senza imposizione fiscale (a carico della fiscalità generale) e senza oneri di natura legale.

Tutto questo potrebbe essere foriero, nei prossimi anni, di qualche problema per le aziende subentranti le quali, soprattutto in quelle situazioni nelle quali è alto (e con una certa anzianità di servizio) il numero dei lavoratori a tempo indeterminato (che si è "costretti" ad assumere in base ad una norma di natura contrattuale – si pensi all'art. 4 del CCNL multi servizi che si applica alle imprese aderenti a Confindustria – o perché si tratta di una disposizione inserita nel bando di gara), dovranno calcolare anche il costo ipotetico delle mensilità maturate. Ciò potrebbe causare qualche difficoltà operativa, se nel corso degli anni vi saranno stati diversi cambi di appalto ma soprattutto se con un precedente datore di lavoro il dipendente abbia svolto la propria attività, in maniera continuativa, su più postazioni lavorative riferite a più appalti (che non sono tutti passati all'ultimo imprenditore) della stessa azienda, con orari flessibili e diversificati che potrebbe essere non agevole quantificare, con riferimento al luogo ove il prestatore ha operato alle dipendenze dell'ultima impresa.